

**PERAN SUBJECTIVE WELL-BEING SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PENGARUH LOCUS OF CONTROL  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT  
DI RUMAH SAKIT ISLAM FATIMAH BANYUWANGI**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**AHMAD SYAFI SAIFUR RIZAL  
NIM : 16510188**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2020**

**PERAN SUBJECTIVE WELL-BEING SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PENGARUH LOCUS OF CONTROL  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT  
DI RUMAH SAKIT ISLAM FATIMAH BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

**AHMAD SYAFI SAIFUR RIZAL**  
**NIM : 16510188**

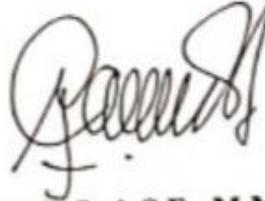
**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**PERAN *SUBJECTIVE WELL-BEING* SEBAGAI VARIABEL**  
**INTERVENING PENGARUH *LOCUS OF CONTROL***  
**TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT**  
**DI RUMAH SAKIT ISLAM FATIMAH BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

Oleh  
**AHMAD SYAFI SAIFUR RIZAL**  
NIM : 16510188

Telah disetujui 26 Mei 2020  
Dosen Pembimbing,



**Rini Safitri, S.E., M.M**  
**NIP. 19930328 201903 2016**

Mengetahui:  
Ketua Jurusan,



**Dgs. Agus Sucipto, M.M. CRA**  
**NIP. 19670816 200312 1 001**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PERAN *SUBJECTIVE WELL-BEING* SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT  
DI RUMAH SAKIT ISLAM FATIMAH BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

Oleh

**AHMAD SYAFI SAIFUR RIZAL**

NIM : 16510188

Telah diseminarkan Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Pada 17 Juni 2020

**Susunan Dewan Penguji**

**Tanda Tangan**

1. Ketua  
**Sugeng Ali Mansyur, M.Pd** ( )  
NIP 19780929 2014111 001
  
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris  
**Rini Safitri, S.E., M.M** ( )  
NIP 1993 0328 201903 2016
  
3. Penguji Utama  
**Dr. H. Achmad Sani Supriyanto SE., M.Si** ( )  
NIP 197202122003121003

Mengetahui :  
**Ketua Jurusan**

**Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA**  
**NIP. 19670816 200312 1 001**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Syafi Saifur Rizal  
NIM : 16510188  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PERAN *SUBJECTIVE WELL-BEING* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM FATIMAH BANYUWANGI**

Adalah hasil karya saya sendiri bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 24 Juni 2020

Hormat Saya,



Ahmad Syafi Saifur Rizal  
NIM 16510188

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan, rahmat dan hidayah, sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar kesarjanaan. Walaupun masih jauh dari kata sempurna, namun penulis bangga telah mencapai pada titik ini, yang akhirnya skripsi ini bisa terselesaikan di waktu yang tepat.

Kupersembahkan karya kecil ini untuk cahaya hidup, yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu setia mendampingi, saat kulemah tak berdaya (ayah dan ibu tercinta serta adik tersayang) yang selalu memanjatkan do'a untuk putra tercinta dalam setiap sujudnya. Terimakasih untuk semuanya untuk ribuan tujuan yang harus dicapai, untuk jutaan impian yang akan dikejar, untuk sebuah penghargaan, agar hidup jauh lebih bermakna, karena hidup tanpa bermimpi ibarat arus sungai. Mengalir tanpa tujuan.

## HALAMAN MOTTO

Sebanyak apa yang kau tanam, maka sebanyak itulah yang kau tuai

“THE MORE YOU LEARN, THE MORE YOU EARN”



## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah, karena atas rahmat dan hidayahNya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “ Peran *Subjective Well-being* sebagai Variabel Intervening pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi”.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kesalahan menuju jalan kebaikan, *Din Al-Islam*.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu persyaratan kelulusan program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Sebagai manusia yang tidak luput dari kesalahan, maka skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Penulisan ini dapat diselesaikan berkat bantuan dari semua pihak. Maka dari itu, peneliti ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-sebesarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris selaku rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim.
2. Bapak Dr. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto M.M., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim.
4. Ibu Rini Safitri SE., M.M., MBA selaku dosen pembimbing skripsi
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim.
6. Bapak, Ibu dan Adik yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun spiritual.
7. Bapak dr. Syamsul Ma'arif selaku direktur Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi.

8. Ibu Ninik Indriyani selaku karyawan bagian SDI sekaligus pembimbing lapangan yang telah membantu dalam menyebarkan angket kepada seluruh perawat.
9. Teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2016 Iin Ainun Nisa, Sofyan Aldi, Uswatun Hasanah dan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah mendukung dan memberikan saran dalam penyelesaian skripsi.
10. Untuk teman-teman saya Desi Ratna Sari, Fenti Erlinda, Naurah dan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi.
11. Pihak – pihak lain yang secara tidak langsung juga banyak mendukung terselesainya skripsi ini.

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b>   |             |
| <b>HALAMAN JUDUL.....</b>   | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>                                     | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>                                      | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>                                      | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>                                    | <b>v</b>    |
| <b>HALAMAN MOTTO .....</b>  | <b>vi</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>  | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>  | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>   | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>   | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>  | <b>xiii</b> |
| <b>ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab).....</b> | <b>xiii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                                       | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang .....  | 1           |
| 1.2. Rumusan Masalah .....  | 8           |
| 1.3. Tujuan Penulisan .....   | 8           |
| 1.4. Manfaat Penelitian.....  | 8           |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>                                  | <b>10</b>   |
| 2.1. Hasil-hasil Penelitian Terdahulu .....                         | 10          |
| 2.2. Kajian Teoritis .....  | 16          |
| 2.2.1. Locus of Control .....                                       | 16          |
| 2.2.1.1. Definisi Locus of Control .....                            | 16          |
| 2.2.1.2. Faktor Pembentukan <i>Locus of Control</i> .....           | 21          |
| 2.2.1.3. <i>Locus of Control</i> dalam Pandangan Islam .....        | 23          |
| 2.2.2. Subjective Well-being.....                                   | 28          |
| 2.2.2.1. Definisi Subjective Well-being.....                        | 28          |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.2.2.2. Teori Pendekatan Subjective Well-Being.....  | 29        |
| 2.2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Subjective Well-Being</i> .....                                       | 32        |
| 2.2.2.4. Subjective Well Being dalam Pandangan Islam .....  | 36        |
| 2.2.3. Kepuasan Kerja.....  | 37        |
| 2.2.3.1. Faktor-faktor Kepuasan Kerja .....   | 39        |
| 2.2.3.3 Dampak Kepuasan Kerja .....   | 40        |
| 2.2.3.4 Kepuasan Kerja dalam Islam .....  | 42        |
| 2.3. Hubungan antar Variabel.....   | 44        |
| 2.3.1. Hubungan <i>Locus of Control</i> terhadap <i>Subjective Well-being</i> .....                               | 44        |
| 2.3.2. Hubungan <i>Subjective Well-being</i> terhadap Kepuasan Kerja .....  | 46        |
| 2.3.3. Hubungan antara <i>Locus of Control</i> terhadap Kepuasan Kerja .....                                      | 47        |
| 2.3.4. Hubungan <i>subjective well-being</i> dalam memediasi <i>locus of control</i> terhadap kepuasan kerja..... | 48        |
| 2.4 Kerangka Konsep .....   | 49        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>  | <b>51</b> |
| 3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....   | 51        |
| 3.2. Lokasi Penelitian .....  | 51        |
| 3.3. Populasi dan Sampel .....  | 52        |
| 3.3.1. Populasi.....  | 52        |
| 3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....   | 53        |
| 3.5. Data dan Jenis Data .....  | 54        |
| 3.6. Teknik Pengumpulan Data .....  | 54        |
| 3.7. Devinisi Operasional Variabel .....  | 55        |
| 3.8. Skala Pengukuran .....   | 59        |
| 3.9.1. Uji Validitas.....   | 59        |
| 3.9.2. Uji Reliabilitas .....   | 60        |
| 3.9.3. Analisis statistik deskriptif.....   | 61        |
| 3.9.4. <i>Partial Least Square (PLS)</i> .....  | 61        |
| 3.9.5. Uji Mediasi .....  | 62        |
| <b>BAB IV PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN .....</b>  | <b>64</b> |

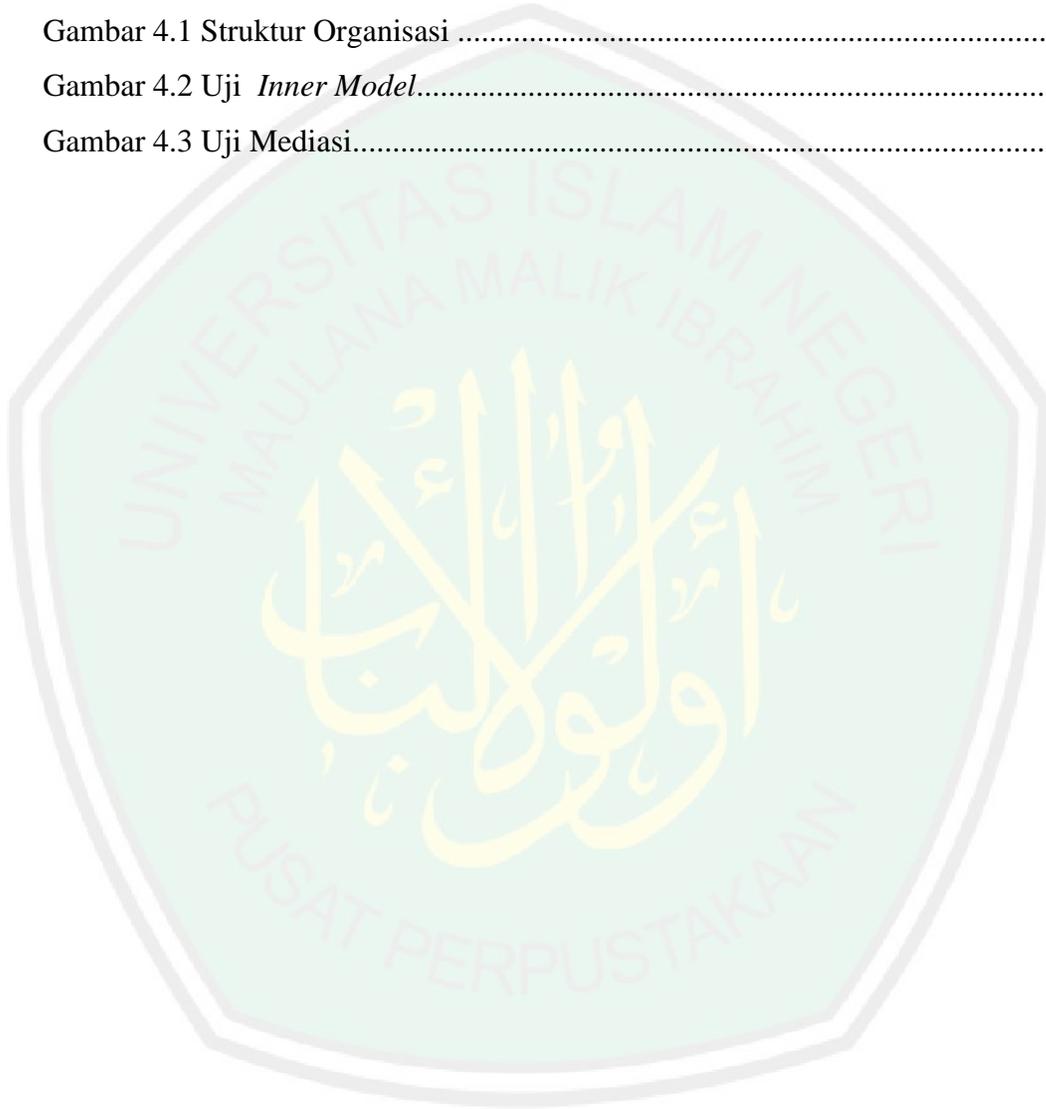
|  |            |
|--|------------|
| 4.1. Profil Perusahaan.....  | 64         |
| 4.2. Deskripsi Karakteristik Responden .....   | 68         |
| 4.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....  | 72         |
| 4.4. Pengukuran Model ( <i>Outer Model</i> ) .....   | 76         |
| 4.5. Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....  | 79         |
| 4.6. Pengujian Hipotesis .....   | 81         |
| 4.7. Pembahasan .....  | 84         |
| 4.7.1. Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap <i>Subjective Well-being</i> .....                        | 84         |
| 4.7.2. Pengaruh <i>Subjective Well-being</i> terhadap Kepuasan Kerja.....                                  | 89         |
| 4.7.3. Pengaruh Langsung <i>Locus of Control</i> terhadap Kepuasan Kerja.....                              | 93         |
| 4.7.4. Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kepuasan Kerja melalui <i>Subjective Well-being</i> ..... | 94         |
| 4.8 Uji Mediasi .....  | 95         |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>  | <b>98</b>  |
| 5.1. Kesimpulan.....   | 98         |
| 5.2. Saran .....   | 99         |
| 5.2.1. Saran bagi Praktisi .....   | 99         |
| 5.2.2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya .....   | 100        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>  | <b>101</b> |
| <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>   |            |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....                  | 11 |
| Tabel 3.1. Devinisi Operasional.....                  | 46 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....                | 67 |
| Tabel 4.2 Deskripsi Variabel.....                     | 71 |
| Tabel 4.3 <i>Loading Factor</i> .....                 | 75 |
| Tabel 4.4 <i>Discriminant validity</i> .....          | 77 |
| Tabel 4.5 <i>Composite Reliability</i> .....          | 77 |
| Tabel 4.6 Nilai <i>R-Square</i> .....                 | 79 |
| Tabel 4.7 Hubungan tidak Langsung Antar Variabel..... | 80 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1. Model Konsep.....           | 41 |
| Gambar 3.1. Model Penelitian.....       | 49 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....    | 66 |
| Gambar 4.2 Uji <i>Inner Model</i> ..... | 78 |
| Gambar 4.3 Uji Mediasi.....             | 94 |



## LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Jawaban Responden

Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4 : Uji Mediasi

Lampiran 5 : Surat Izin Penelitian

Lampiran 6 : Biodata Diri

Lampiran 7 : Surat Bebas Plagiasi

Lampiran 8 : Hasil Turnitin

Lampiran 9 : Dokumentasi



## ABSTRAK

Ahmad Syafi Saifur Rizal. 2020. Judul: “**Peran Subjective well-being sebagai Variabel Intervening pengaruh Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Islam Banyuwangi**”

Pembimbing : Rini Safitri SE., M.M

Kata Kunci : Locus of Control, Subjective Well-being, Kepuasan Kerja

---

Semakin berjalannya waktu, perubahan zaman semakin terus berkembang. Atas perkembangan zaman inilah dapat menyebabkan terjadinya perubahan sikap, perilaku hingga pola pikir dalam diri seseorang. Secara langsung maupun tidak, akan berdampak pula pada persepsi seseorang terhadap kepuasan kerja pada pekerjaannya. Kepuasan kerja bergantung pada persepsi seseorang mengenai keinginannya maka adanya permasalahan dapat berpengaruh negatif ataupun positif bergantung pada kontrol diri yang dimiliki karyawan. Sehingga, dengan kontrol diri atau *locus of control* yang baik inilah tidak hanya kepuasan kerja yang akan dirasakan semakin meningkat tetapi kepuasan atau kesejahteraan dalam diri seseorang akan berdampak baik pula. Kesejahteraan subjektif ini yang disebut *subjective well-being*.

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi. Populasi pada penelitian ini sebanyak 85 perawat dengan sampel responden sebanyak 70 perawat. Metode penentuan sampel menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket. Pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, pengujian hipotesis menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *subjective well-being* dan kepuasan kerja, sedangkan *subjective well-being* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga tidak dapat memediasi.

## ABSTRACT

Ahmad Syafi Saifur Rizal. 2020. Title: "**The Role of Subjective Well-Being as an Intervening Variable Influence of Locus of Control on Job Satisfaction in Nurses at Banyuwangi Islamic Hospital**"

Supervisor: Rini Safitri SE., M.M

Keywords: Locus of Control, Subjective Well-being, Job Satisfaction

---

As time passes, the changing times continue to develop. For the development of this era can cause changes in attitudes, behavior to mindset in a person. Directly or indirectly, it will also have an impact on one's perception of job satisfaction on the job. Job satisfaction depends on one's perception of their desires, the existence of problems can affect negatively or positively depends on employee self-control So, with good self-control or locus of control this is not only job satisfaction that will feel increasing but satisfaction or well-being within someone will have a good impact too. This subjective well-being is called subjective well-being.

The researcher conducts this study at the Fatimah Islamic Hospital in Banyuwangi. The population in this study was 85 nurses with a sample of respondents as many as 70 nurses—the method of determining the sample using simple random sampling. Data collection carried out through questionnaires. This study's approach is quantitative, testing hypotheses using Partial Least Square (PLS). The results showed that locus of control had a positive and significant effect on subjective well-being → and job satisfaction, while subjective well-being affected job satisfaction so it could not mediate.

## مستخلص البحث

احمد شافي سيف الرجالز. 2020. العنوان: "دور الرفاهية الذاتية كتأثير متغير تدخلية لبؤرة التحكم

في الرضا الوظيفي في الممرضات في مستشفى بانيووانجي الإسلامي"

المشرف : ريني سافيتري الماجستير

الكلمات الرئيسية : مركز التحكم ، الرفاهية الذاتية ، الرضا الوظيفي

مع مرور الوقت ، تستمر الأوقات المتغيرة في التطور. لتطوير هذا العصر يمكن أن يسبب تغيرات في المواقف والسلوك إلى عقلية الشخص. بشكل مباشر أو غير مباشر ، سيكون لها أيضًا تأثير على إدراك المرء للرضا الوظيفي في الوظيفة. يعتمد الرضا الوظيفي على إدراك المرء لرغبته ، ووجود المشاكل يمكن أن يؤثر سلبيًا أو إيجابيًا على ضبط النفس للموظف لذا ، مع ضبط النفس الجيد أو موضع السيطرة ، فهذا ليس فقط الرضا الوظيفي الذي سيشعر بالزيادة بل الرضا أو الرفاه داخل شخص ما سيكون له تأثير جيد أيضًا. يسمى هذا الرفاهية الذاتية الرفاهية الذاتية

تم إجراء هذا البحث في مستشفى فاطمة الإسلامي في بانيووانجي. كان مجتمع هذه الدراسة 85 ممرضة مع عينة من المستطلعين ما يصل إلى 70 ممرضة. طريقة تحديد العينة باستخدام المعاينة العشوائية البسيطة. تم جمع البيانات من خلال الاستبيانات. النهج في هذه الدراسة هو النهج الكمي ، واختبار أظهرت النتائج أن موضع السيطرة كان له تأثير إيجابي (PLS) الفرضيات باستخدام الجزئي أقل مربع وهام على الرفاهية الذاتية والرضا الوظيفي ، في حين أن الرفاهية الذاتية كان لها تأثير على الرضا الوظيفي لذلك لم تستطع التوسط

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Kewajiban utama dari didirikannya Rumah Sakit tertera dalam Pasal 4 Undang Undang No 44 tahun 2009 Tentang Rumah Sakit menjelaskan menyediakan pelayanan kesehatan yang memadai merupakan tugas dari didirikannya rumah sakit ditengah masyarakat. Selain itu rumah sakit mempunyai beberapa fungsi yang juga tertera dalam Undang-undang No 44 Tahun 2004 Tentang Rumah Sakit, yaitu : (1) Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit. (2) Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis. (3) Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan. Pendirian rumah sakit tentunya melalui banyak persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjamin pendirian rumah sakit benar-benar dalam pengawasan yang ketat. Selain itu terdapat sanksi berat apabila terdapat pelanggaran juga termasuk bentuk pengawasan terhadap rumah sakit sehingga dalam pelaksanaan tugas dan fungsi rumah sakit pun dilakukan dengan sebagaimana mestinya. Pelayanan kesehatan

perorangan di rumah sakit yang tertera pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit, terdapat pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan rawat darurat.

Seiring dengan pertumbuhan penduduk, kebutuhan layanan kesehatan pun juga semakin meningkat. Sehingga jumlah Rumah Sakit pun kian bertambah karena sangat penting keberadaannya dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Tercatat 1.632 unit rumah sakit pada tahun 2010, kini pada tahun 2019 terhitung menjadi 2.813 unit rumah sakit yang terdata dalam web kementerian kesehatan Republik Indonesia ([kemenkes.go.id](http://kemenkes.go.id)). Dengan meningkatnya jumlah rumah sakit yang didirikan maka harus dibarengi dengan peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien agar pasien merasa puas dengan pelayanan yang diterima. Peningkatan kualitas pelayanan tentu harus diikuti dengan peningkatan profesionalisme para tenaga kerja rumah sakit, termasuk tenaga keperawatan (Dagde, 2016).

Iswi (2016) menyatakan bahwa peningkatan kualitas pelayanan pada rumah sakit bergantung pada kinerja perawat karena perawat berhubungan langsung dengan pasien. Tugas dari perawat yaitu untuk merawat dan memantau perkembangan dari pasien selama berada di rumah sakit dan ini berlangsung selama 24 jam. Sehingga jelas peran perawat sangat dibutuhkan dalam pelayanan dan penting karena akan berdampak pada kualitas pelayanan rumah sakit. Penting bagi rumah sakit untuk memperhatikan dan mengembangkan manajemen kinerja perawat. Diharapkan dengan kinerja yang bagus perawat akan

memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dengan tepat. Ketika perawat dapat melakukan tugasnya dengan baik maka sebagian besar pelayanan yang baik yang diberikan oleh rumah sakit sudah terpenuhi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam perilaku kerja ialah kepuasan kerja yang dimiliki perawat (Kasmir, 2016).

Menurut Agustina (2016) kepuasan kerja merupakan tentang perasaan karyawan mengenai pekerjaan yang dikerjakan suatu hal yang dapat menyenangkan atau tidak. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat bergantung pada penempatan, lingkungan kerja yang baik, dan perlakuan yang ramah dari kepala ruang atau atasan akan mendukung perawat mempunyai kepuasan kerja yang baik. Oleh karena itu penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik di rumah sakit untuk dapat mendukung kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga perawat maupun tenaga kesehatan yang lain. Ketika kepuasan kerja pada perawat tinggi, diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melakukan tugas keperawatannya pada pasien. Selain dari faktor kepuasan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pada perawat juga dapat berasal dari individu atau kepribadian karyawan yakni *subjective well-being* (Hersch, et al., 2016).

*Subjective well-being* memiliki makna sebagai konsep kepribadian yang berkaitan dengan perasaan dan penilaian seseorang akan suatu keadaan atau peristiwa yang mereka rasakan dan alami baik itu secara kognitif (sikap) maupun afektif (emosi) (Fitrianur, 2018) untuk menentukan kualitas hidup dan kepuasan

hidup (Mujiasih, 2013). Lebih singkatnya menurut Mujiasih (2013) *subjective well-being* merupakan kebahagiaan dalam hidup seseorang atau bisa dikatakan dalam diri seseorang lebih didominasi oleh emosi positif sehingga dapat mempengaruhi *mood* lebih baik. Perawat yang memiliki *mood* bagus akan lebih nyaman dan tentu akan memberikan kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas keperawatan pada pasien. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lufiana (2017) *subjective well-being* mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Lufiana mengungkapkan bahwa *subjective well-being* merupakan rasa bersyukur atas apa yang telah dimiliki maupun dijalani. Begitupun ketika perawat merasa bersyukur dengan keadaannya maka akan membuat perawat merasa bahagia dan puas dengan pekerjaannya.

Tidak hanya faktor kepribadian *subjective well-being* saja yang pernah diteliti, namun juga faktor individu lain seperti *locus of control* dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Henis dkk (2016) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Sibawaihin (2017) menyatakan bahwa *Locus of control* merupakan sejauh mana seseorang memiliki kontrol dalam diri atas kehidupannya. Singkatnya *Locus of control* merupakan penilaian seseorang dalam memandang dan menyikapi persoalan atau peristiwa yang terjadi padanya. Bisa juga dikatakan keyakinan seseorang atas sejauh mana dapat mengontrol sikapnya sehingga dapat menentukan hasil yang akan dicapai di masa depan. Perawat dengan *locus of control* yang bagus akan mempengaruhi kepuasannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan karena

memiliki kontrol internal yang baik. Berbeda dengan hasil penelitian Henis dkk yang menyatakan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sarjita (2017) menemukan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena terdapat variabel lain yang lebih bisa memengaruhi kepuasan kerja seperti gaji, beban kerja, dan promosi jabatan dapat terjadi.

Susanto (2018) menyatakan bahwa seseorang dengan *locus of control* yang baik akan lebih cenderung memiliki perasaan bahagia dalam dirinya. Ini karena ketika seseorang dengan *locus of control* yang baik akan lebih banyak memiliki persepsi atau pandangan yang positif terhadap peristiwa yang dihadapinya. Dengan persepsi tersebutlah seseorang lebih dapat mengontrol dirinya dalam berbagai situasi yang dihadapi dan ini akan berdampak kepada *subjective well-being* pada seseorang akan meningkat. Salah satu yang dapat meningkatkan kesejahteraan pada diri seseorang juga berasal dari pandangan positif yang dimiliki seseorang (Popova, 2012). Ketika kesejahteraan atau kebahagiaan (*subjective well-being*) seseorang tinggi ini akan berdampak pada kontrol yang dimiliki (*locus of control*) seseorang akan baik pula sehingga ini akan berdampak positif terhadap kepuasan seseorang dalam kehidupannya termasuk di dalamnya kepuasan dalam pekerjaannya (Lufiana, 2017).

Berdasarkan fenomena dan *gap research* tersebut, terdapat perbedaan hasil penelitian tentang *locus of control* dan *subjective well-being* terhadap kepuasan kerja pada perawat. Peneliti memfokuskan penelitian pada perawat di Rumah

Sakit Islam Fatimah, karena Rumah Sakit Islam Fatimah merupakan rumah sakit yang tergolong baru keberadaannya di Kota Banyuwangi yang berdiri pada tahun 1987 ([rsifatimahbanyuwangi.com](http://rsifatimahbanyuwangi.com)). Sehingga penting untuk meningkatkan pelayanan untuk dapat berkontribusi dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat di sekitar. Sedangkan dalam kurun waktu 2 tahun 2017 dan 2018 terdapat 3 masalah berkaitan dengan pelayanan pada Rumah Sakit fatimah yaitu : Terlantarnya pasien ibu yang sedang hamil dan di rujuk ke Rumah Sakit Fatimah namun ditolak dengan alasan ruang untuk pasien sudah penuh sehingga terpaksa pasien dilarikan ke rumah sakit lain namun mengalami keguguran karena terlambat ditangani. Kemudian permasalahan 2 lainnya berkaitan dengan pasien BPJS yang ditolak dan diminta untuk melengkapi admistrasi terlebih dahulu padahal pasien dalam keadaan sakit parah sehingga pasien terpaksa pindah rumah sakit ([timesindonesia.com](http://timesindonesia.com)). Selain permasalahan tersebut gaji perawat di bawah UMK yang berlaku sebesar Rp. 2.314.278 (keputusan gubernur Jawa Timur) sedangkan gaji perawat sebesar Rp. 2.000.000 terakang lebih dan terkadang kurang. Atas fenomena tersebut maka penting bagi pihak manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kualitas pelayanan salah satunya dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan termasuk perawat agar terciptanya kepuasan karyawan dan akan berdampak bagus bagi kinerja dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Seperti pada rumah sakit lainnya tenaga kesehatan yang mengisi RSI (Rumah Sakit Islam) Fatimah terdiri dari dokter, perawat, karyawan, dan Tenaga

kesehatan lainnya. Perawat merupakan ujung tombak dari kualitas pelayanan Rumah Sakit, karena perawatlah yang banyak berinteraksi dengan pasien dibandingkan tenaga kesehatan lainnya. Oleh karenanya penting untuk memperhatikan dan mengembangkan kemampuan perawat, termasuk memperhatikan kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh perawat. Dengan beban kerja yang padat dan tanggung jawab untuk merawat pasien, maka perlu untuk menjaga kesejahteraan perawat, kesejahteraan psikologis yang dimiliki perawat tentu bergantung terhadap kontrol diri yang dimiliki masing-masing individu dan kepuasan yang dirasakan oleh perawat. Kontrol diri atau *locus of control* dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu internal dan eksternal, yang keduanya memiliki implikasi pada sikap yang bertolak belakang. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi *locus of control* tidak hanya berasal dari eksternal saja namun juga terdapat dalam diri pribadi seseorang sendiri. Eksternal berasal dari pengaruh lingkungan yang memengaruhi persepsi atau pandangan seseorang dan internal berasal dari diri sendiri seperti keyakinan yang dimiliki maupun kepercayaan diri. Ketika seseorang merasakan bahagia akan suatu pekerjaan akan berpengaruh pada *locus of control* seseorang yang kemudian akan memunculkan internal *locus of control* dan berdampak positif terhadap kepuasan kerja perawat. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran *Subjective Well-being* sebagai Variabel Intervening pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang diatas, penulis menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap *subjective well-being* ?
2. Apakah terdapat pengaruh *subjective well-being* terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung *locus of control* terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah terdapat pengaruh *subjective well-being* dalam memediasi *locus of control* terhadap kepuasan kerja ?

## 1.3. Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap *subjective well-being*
2. Untuk mengetahui pengaruh *subjective well-being* terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung *locus of control* terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis *subjective well-being* dalam memediasi *locus of control* terhadap kepuasan kerja.

## 1.4. Manfaat Penelitian

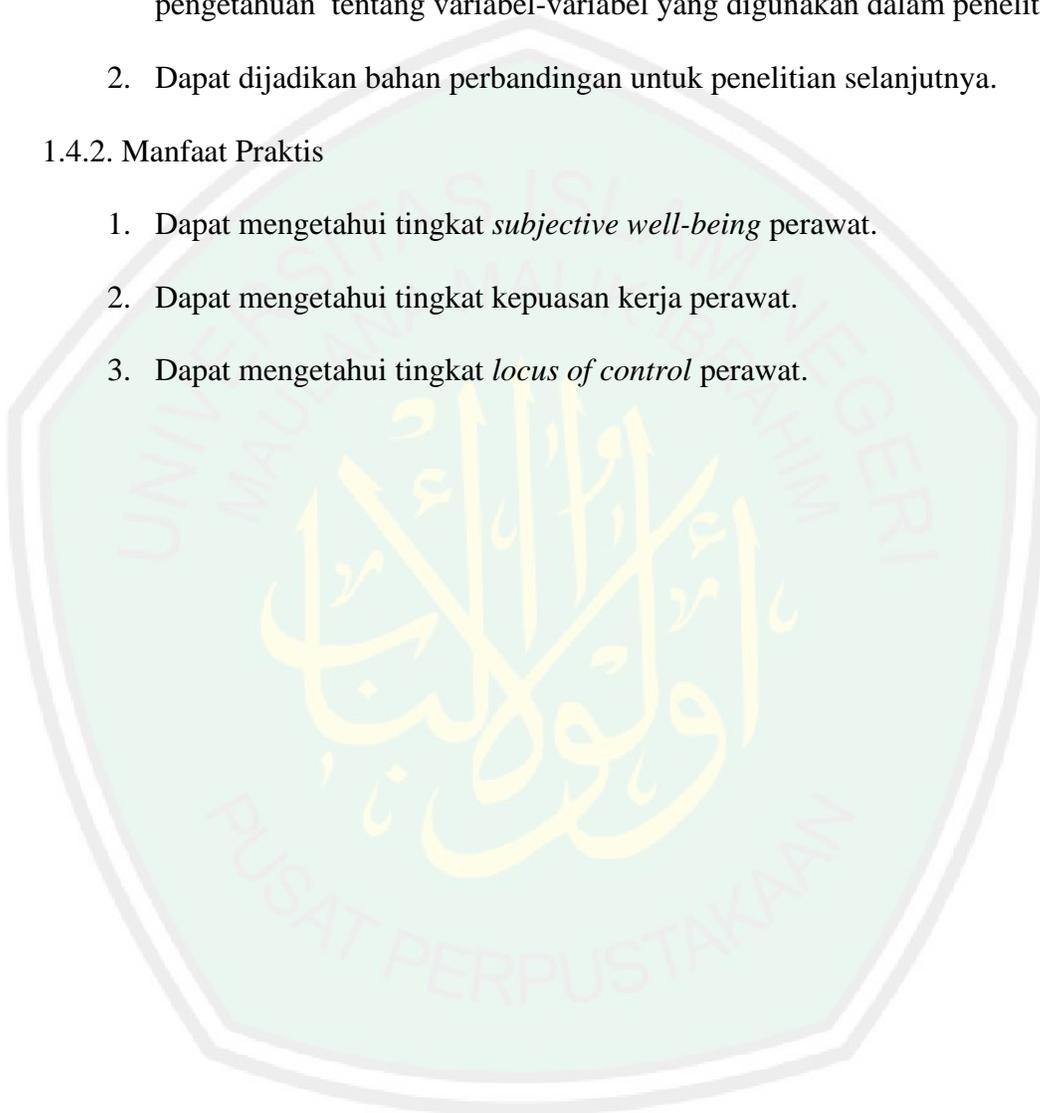
Sejalan dengan tujuan penelitian diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

### 1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai gambaran pengetahuan tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.
2. Dapat dijadikan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

#### 1.4.2. Manfaat Praktis

1. Dapat mengetahui tingkat *subjective well-being* perawat.
2. Dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja perawat.
3. Dapat mengetahui tingkat *locus of control* perawat.



## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### 2.1. Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

1. Hasil : Svetlana Popova (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Svetlana Popova tahun 2012 dengan judul “*Locus of Control Predictor of Health and Subjective Well-being*”. Dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 15.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *subjective well-being*.

2. Hasil : Yinghua & Lin (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Yinghua & Lin tahun 2015 dengan judul “*Examining Relations between Locus of Control, Loneliness, Subjective Well-Being, and Preference for Online Social Interaction*”. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif antara *locus of control* terhadap *subjective well being*.

3. Hasil : Henis dkk (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Henis dkk tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan analisis jalur

yang diolah menggunakan SPSS versi 22.00. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### 4. Hasil : Sarjita (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Sarjita tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional dan *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data uji instrumen penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### 5. Hasil : Kuni Zakiyah (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Kuni Zakiyah tahun 2017 dengan judul “Pengaruh *Locus of Control Internal* dan *Eksternal Locus of Control* terhadap kepuasan kerja Pada Pebisnis MLM (*Multi Level Marketing*) Oriflame di Surabaya dalam Komunitas M3 Network” dengan menggunakan metode analisis kuantitatif. Hasil dari Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *locus of control* terhadap dengan kepuasan kerja pada pebisnis MLM Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3 yaitu mempunyai pengaruh yang positif.

#### 6. Hasil : Herfin Lufiana (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Herfin Lufiana tahun 2017 dengan judul “Hubungan Antara Subjective Well-Being dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer”. Dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasi *Nonparametric Spearman’s rho*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *subjective well being* dengan kepuasan kerja guru honorer.

7. Hasil : Karnati & Sibawaihim (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Karnati & Sibawaihim tahun 2017 dengan judul “Pengaruh *Locus of Control* dan Motivasi Instrinsik terhadap Kepuasan Kerja Guru”. Penelitian ini menggunakan metode analisis penelitian kuantitatif dan teknik analisis jalur. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja.

8. Hasil : Dedy Susanto (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Dedy Susanto tahun 2018 dengan Judul “Penggunaan Smartphone dan Locus of Control: Keterkaitannya dengan Prestasi Belajar, Kualitas Tidur dan Subjective Well-Being”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis bivariate dan multivariate. Hasil penelitian menunjukkan *loc* secara signifikan memiliki hubungan yang berkorelasi positif dengan *subjective well being*.

9. Hasil : Nirmala Haty (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Nirmala Haty tahun 2018 dengan judul “Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Badan Keuangan Daerah”. Penelitian ini menggunakan Metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap kepuasan kerja.



**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

| No. | Nama dan judul Penelitian   | Variabel  | Metode Penelitian   | Hasil Penelitian   |
|-----|---|---|---|--|
| 1.  | Popova (2012)<br>“Locus of Control Predictor of Health and Subjective Well-being”   | <i>Locus of Control</i> (X1), Health (Y1), <i>Subjective Well-being</i> (Y2).   | Metode Kuantitatif menggunakan SPSS v 15.0  | <i>Locus of Control</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Subjective Well-being</i> .   |
| 2.  | Yinghua & Lin (2015)<br>“Examining Relations between Locus of Control, Loneliness, Subjective Well-Being, and Preference for Online Social Interaction” | <i>Locus of Control</i> (X1), <i>Subjective Well-Being</i> (X2), <i>Preference</i> (X3), <i>Online Social Interaction</i> (Y) | Metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif.                            | Menunjukkan <i>Locus of control</i> memiliki hubungan yang berkorelasi negatif dengan <i>subjective well being</i> .                       |
| 3.  | Henis dkk (2016) “Pengaruh Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja”  | <i>Locus of control</i> (X), Kepuasan kerja (Y1), Kinerja (Y2)  | Analisis deskriptif dan analisis jalur yang diolah menggunakan SPSS versi 22.00   | <i>Locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.   |
| 4.  | Sarjita (2017)<br>“Kepemimpinan Transformasional dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”  | Kepemimpinan transformasional (X1), <i>locus of control</i> (X2), Kepuasan kerja (Y)  | Metode kuantitatif, menggunakan analisis data uji validitas dan uji reliabilitas. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.                 |
| 5.  | Zakiyah (2017)<br>“Pengaruh <i>Locus of Control Internal dan Eksternal</i> Locus of Control terhadap kepuasan kerja Pada                                | <i>Locus of control internal</i> (X1), <i>Locus of control eksternal</i> (X2), kepuasan kerja (Y)                             | Metode Kuantitatif dengan menggunakan SPSS 16.0                                   | Terdapat hubungan antara <i>locus of control</i> terhadap dengan kepuasan kerja pada pebisnis MLM Oriflame di Surabaya dalam komunitas M3. |

|    |   |   |   |  |
|----|---|---|---|--|
|    | Pebisnis MLM (Multi Level Marketing) Oriflame di Surabaya dalam Komunitas M3 Network”   |   |   |  |
| 6. | Lufiana (2017) “Hubungan antara Subjective Well-Being dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer”   | <i>Subjective well being</i> (X), Kepuasan kerja (Y)  | Menggunakan metode kuantitatif, teknik korelasi <i>Nonparametric Spearman’s rho</i> | Penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara <i>subjective well being</i> dengan kepuasan kerja guru honorer. |
| 7. | Karnati & Sibawaihim (2017) “Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja Guru”.                           | <i>Locus of control</i> (X1), Motivasi (X2), Kepuasan kerja (Y)                                       | Penelitian kuantitatif dan teknik analisis jalur.                                   | Penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif antara Locus of Control terhadap kepuasan kerja.  |
| 8. | Susanto (2018) “Penggunaan Smartphone dan Locus of Control: Keterkaitannya Dengan Prestasi Belajar, Kualitas Tidur Dan Subjective Well-Being” | Locus of Control (X1), Prestasi belajar (Y1), Kualitas tidur (Y2), <i>Subjective well being</i> (Y3). | analisis bivariate dan multivariate   | menunjukkan <i>Locus of control</i> secara signifikan memiliki hubungan yang berkorelasi positif dengan <i>subjective well being</i> .     |
| 9. | Haty (2018) “Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Badan Keuangan Daerah”                                      | <i>Locus of control</i> (X), Kepuasan kerja (Y).  | Metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif                               | Terdapat pengaruh langsung positif <i>locus of control</i> terhadap kepuasan kerja.  |

## 2.2. Kajian Teoritis

### 2.2.1. Locus of Control

#### 2.2.1.1. Definisi Locus of Control

*Locus of control* merupakan konsep keyakinan individu atas seberapa besar pengaruh perbuatannya terhadap perubahan yang terjadi di dalam hidupnya nanti maupun hasil seperti apa yang akan didapatkan. Menurut Gibson, *et., al.* dalam (Sibawaihin, 2017) “*locus of control, a personality characteristic that describes people who see the control of their lives as coming from inside themselves as internalizers*”. *Locus of control* merupakan karakter kepribadian mengenai bagaimana seseorang menggambarkan dirinya mempunyai kontrol penuh terhadap hidupnya yang berasal dari dalam dirinya. Kemudian menurut Mullins (dalam Sibawaihin, 2017) bahwa “*locus of control: the extent to which an individual perceives that his/her behavior has a direct impact on the outcomes which result from that behavior*”. *Locus of control* merupakan sejauh mana seseorang percaya bahwa perilakunya memiliki dampak langsung ataupun tidak langsung dari hasil perilakunya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah seberapa besar keyakinan pada seseorang terhadap suatu sikap individu dalam mengontrol dirinya dengan hasil atau kemungkinan di masa depan dengan usaha yang dilakukan pada masa sekarang.

Awal mula adanya istilah tentang *locus of control* yakni bersumber dari teori sosial pembelajaran yang dipublikasikan oleh Rotter. (Ayudiati,

2010). Setiap orang tentunya memiliki cara pandang tersendiri atas sikap perilakunya dalam menghadapi persoalan maupun peristiwa yang menimpanya. Teori atas pengambilan sikap maupun cara pandang terhadap peristiwa yang menimpanya inilah yang disebut oleh Rotter “*Locus of Control*” yang merupakan bagaimana cara pandang seseorang terhadap keadaan yang ada padanya untuk dikendalikan ke arah mana atas kejadian atas peristiwa yang menimpanya (Ayudiati, 2010).

*Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang di artikan sebagai keyakinan seseorang atas sejauhmana ia yakin dapat mengontrol nasibnya sendiri (Harahap, 2018). Dengan kata lain, seberapa yakin seseorang terhadap usaha yang dilakukan untuk membuat suatu perubahan dalam kehidupannya. Dan cara pandang seseorang terhadap usaha yang akan dilakukan dan hasil yang akan diperoleh nantinya. Sebagaimana Firman Allah SWT :

إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya : “*Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum kaum itu sendiri mengubah apa yang ada pada diri mereka*” (QS. Ar-Ra’d :11).

Terdapat 2 macam dari *Locus of control* yaitu *internal locus of control* dan *eksternal locus of control* :

a. *Internal Locus of Control*

*Locus of control internal* yakni berbicara mengenai seseorang yang memiliki persepsi bahwa segala peristiwa yang baik maupun tidak merupakan sebagai konsekuensi dari perilakunya sendiri dan ia sadar bahwa dia berkuasa dalam mengendalikan itu (Sarjita, 2017). Dapat dikatakan *internal locus of control* merupakan suatu sikap atau tindakan bahwa faktor penentu dari keberhasilan ataupun kegagalan atas apa yang seseorang kerjakan dan ingin dicapai adalah berasal dari diri sendiri. Jadi, seseorang yang mempunyai sifat *internal locus of control* akan berusaha semaksimal mungkin dalam hal pekerjaan atau peristiwa yang dia hadapi dengan sungguh-sungguh dengan keyakinan bahwa penentu dari nasibnya kelak adalah diri sendiri, baik melalui orang lain maupun usahanya sendiri. Sebagaimana yang dikemukakan Ayudiaty (2010) bahwa *internal locus of control* yaitu keyakinan seseorang atas dirinya sendiri atas kekuasaan menentukan nasibnya sendiri, meskipun lingkungan di sekitarnya akan mendukung ataupun tidak.

Sehingga, seseorang yang mempunyai *internal locus of control* cenderung memiliki etos kerja yang tinggi, mampu menghadapi berbagai macam permasalahan dalam kehidupannya maupun dalam hal pekerjaannya. Adapun perasaan khawatir dalam diri seseorang yang memiliki *internal locus of control* relatif kecil jika dibandingkan dengan semangat dan keberaniannya untuk menghadapi setiap masalah yang ada, sehingga

individu semacam ini tidak ingin untuk melarikan diri dari masalah dalam pekerjaannya.

b. *External Locus of Control*

*External locus of control* merupakan kebalikan atau mempunyai sifat dan cara pandang yang saling bellawanan dengan *locus of control internal* yaitu jika *internal locus of control* mempunyai cara pandang dan keyakinan yang tinggi akan usaha yang dilakukan adalah penentu dari keberhasilan ataupun kegagalannya di masa depan. Namun, *eksternal locus of control* mempunyai keyakinan bahwa dirinya tidak bisa mengontrol daripada keadaan yang terjadi pada diri. Dengan kata lain, segala hasil yang diperoleh dirinya berasal dari kendalanya sendiri seperti lebih meyakini dan pasrah akan takdir, keberuntungan, dan kesempatan sebagai pengendali atas apa yang diperolehnya selama ini.

Sebagaimana yang telah dikemukakan Ayudiati (2010) bahwa seseorang yang mempunyai *eksternal locus of control*nya tinggi lebih cenderung pasrah dan mudah menyerah jika menemui suatu permasalahan yang sedikit rumit menurutnya dan justru akan menganggap persoalan tersebut sebagai ancaman bagi dirinya sendiri. Sehingga apabila individu yang mempunyai *eksternal locus of control* yang cukup tinggi menjumpai masalah ataupun kegagalan maka individu tersebut akan menganggapnya sebagai takdir yang tidak bisa dia kendalikan dan lebih ingin membuatnya lebih memilih menghindar dari persoalan tersebut daripada menghadapinya.

Berikut adalah perbedaan antara *internal locus of control* dan *eksternal locus of control* yang dikemukakan oleh Achadiyah & Laily (2013) :

1) *Internal Locus of Control*

- a) Percaya kepada diri sendiri
- b) Berpikir positif
- c) Pantang menyerah

2) *External Locus of Control*

- a) Kurang memiliki kepercayaan diri
- b) Berfikir negatif
- c) Pasrah dengan keadaan atau permasalahan yang datang.

Seseorang dengan *locus of control internal* yang tinggi akan melakukan usaha yang lebih keras dan dominan dalam kemampuan dibanding seseorang dengan *locus of control eksternal* yang tinggi. Karena ia yakin dan mengetahui bahwa dirinyalah merupakan faktor penentu keberhasilan di kehidupannya. Maka, ketika menemui kegagalan seseorang dengan *locus of control internal* lebih melakukan evaluasi diri terhadap usahanya dibandingkan menyalahkan faktor lain. Begitupun seseorang dengan *locus of control internal* ketika menemui keberhasilan akan merasakan bangga atas pencapaiannya. Sedangkan seseorang dengan *locus of control eksternal* yang tinggi, maka ia lebih cenderung menyalahkan keadaan di luar dirinya atas kegagalan atau permasalahan yang datang

padanya. karena ia percaya bahwa faktor lingkungan atau faktor diluar dari dirinya yang dapat mengontrol atas kesuksesan maupun kegagalan mereka (Syatriadin, 2017).

#### **2.2.1.2. Faktor Pembentukan *Locus of Control***

Sejatinya dalam diri setiap orang terdapat *locus of control* masing-masing, entah internal maupun eksternal. Apakah *locus of control internal* yang lebih tinggi ataupun sebaliknya *locus of control eksternal* yang tinggi tergantung dari faktor pembentukan dari *locus of control* tersebut. *Locus of control* dalam diri seseorang pun juga dapat menagalami perubahan, dari yang awalnya *locus of control internal* tinggi bisa jadi menjadi *locus of control eksternal* yang tinggi. Berikut adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perubahan *locus of control* menurut Fadilah dan Mahyuny (2018), yakni :

##### 1) Lingkungan

Lingkungan merupakan salah faktor yang sangat mempengaruhi bagi individu dalam mempengaruhi persepsi mereka terhadap dirinya sendiri. Ketika lingkungan memberikan respon pada saat yang tepat, maka persepsi individu bahwa apa yang dilakukan akan dapat merubah lingkungannya. Kemudian ini yang menimbulkan *locus of control internal* pada seseorang tinggi. Begitu pun sebaliknya yang terjadi dengan *locus of control eksternal*. Disadari ataupun tidak, lingkungan sangat mempengaruhi dalam

perkembangan *locus of control* yang terdapat pada diri seseorang. Dengan kata lain, lingkungan yang sehat dan positif akan mempengaruhi perkembangan persepsi individu. Seseorang akan lebih cenderung memiliki *locus of control internal*. Begitupun sebaliknya, lingkungan yang tidak sehat akan mempengaruhi seseorang untuk cenderung memiliki *Locus of control eksternal*. Contoh lingkungan ini adalah termasuk lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, lingkungan kerja, serta lingkungan sekitar individu.

## 2) Perubahan Usia

Perubahan usia juga dapat mempengaruhi persepsi individu dalam memandang sesuatu masalah yang terjadi pada seseorang, ini juga berarti mempengaruhi *locus of control* seseorang. Semakin bertambahnya usia seseorang maka semakin bertambah pula pengalaman dan juga peristiwa-peristiwa yang terjadi pada diri seseorang sehingga, dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang. Hal ini dapat terlihat ketika bertambahnya usia yang dimiliki seseorang maka, semakin tinggi *locus of control internal* seseorang jadi, usia juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *locus of control* yang terdapat pada diri seseorang.

## 3) Jenis Kelamin

Jenis kelamin juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *locus of control* dari seseorang. Dalam lingkungan pekerjaan karyawan wanita lebih tertantang untuk menghadapi masalah dibandingkan untuk menghindarinya, karena wanita dipandang lebih kritis dari pada laki-laki

yang cenderung menghindari resiko. Maka wanita lebih banyak melakukan kerjasama dibandingkan pria (Anggriana, 2016).

#### 4) Keluarga

Lingkungan keluarga sangat menentukan dalam pembentukan karakter maupun sifat dari seseorang, karena pada lingkungan keluargalah seseorang pertama kali melakukan interaksi sosial yaitu dengan orang tua. Dari orang tuanyalah dan berasal dari keluarga norma-norma dan nilai-nilai pertama kali ditanamkan kepada individu, jadi lingkungan keluarga juga sangat berperan dalam pembentukan karakter seseorang termasuk di dalamnya pembentukan *locus of control*.

#### 5) Sosial

Adanya kelas sosial di lingkungan masyarakat juga dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang. Seseorang yang memiliki status sosial yang rendah maka akan semakin eksternal *locus of control* yang dimilikinya. Dan begitupun seseorang yang mempunyai status sosial yang tinggi akan semakin tinggi pula internal *locus of control*nya (Pinasti, 2011). Jadi, faktor sosial juga ikut mempengaruhi kecenderungan *locus of control* yang dimiliki seseorang.

### **2.2.1.3. Locus of Control dalam Pandangan Islam**

*Locus of control* merupakan keyakinan seseorang terhadap sumber dari peristiwa-peristiwa yang terjadi pada kehidupan seseorang, entah itu

dapat dikendalikan oleh dirinya sendiri ataupun terjadi tanpa bisa dikendalikan sama sekali seperti nasib atau keberuntungan.

Agama Islam mengajarkan kepada hal-hal yang bersifat positif, begitu pula dalam menanggapi sesuatu dengan pikiran yang positif pula. seperti halnya seseorang harus bersikap optimis daripada bersikap pesimis atas suatu hal yang kita usahakan dan juga terhadap hasil dari usaha kita atau dalam hal apapun. Karena bersikap positif dan optimis merupakan suatu sikap yang seharusnya ditampilkan oleh seorang muslim, dan dengan bersikap positif dan optimis juga dapat memperkuat pribadi seseorang. Seseorang yang optimis terdapat keyakinan terhadap diri sendiri dalam mengerjakan segala sesuatunya. Keyakinan inilah yang akan mengarahkan seseorang untuk mengerjakan tindakan dan perilakunya. Memiliki keyakinan yang kuat dan positif sangat penting bagi individu, karena tanpa keyakinan jiwa seseorang akan penuh dengan kegoncangan dan akhirnya menjadi pribadi yang rapuh dan mudah terpengaruh.

*Locus of control* yang berorientasi internal yang sangat dianjurkan dalam kaca mata Islam. Sebagai hamba kita harus berjuang dan berusaha dalam bekerja untuk urusan dunia. Karena Allah akan mengubah suatu takdir jika seorang hamba mau berusaha untuk mengubahnya dan Rasulullah pun tidak menyukai seorang yang bermalas-malasan dalam melakukan suatu pekerjaan terlebih lagi hanya pasrah dan pesimistis. Memang sebagai hamba seseorang diperintahkan untuk percaya terhadap takdir yang telah Allah

tentukan kepada masing-masing individu, percaya terhadap ketentuan-ketentuan yang Allah telah tuliskan kepada hamba-NYA. Namun, bukan berarti hal tersebut membuat seseorang menjadi diam dan pasrah terhadap keadaan yang telah ditentukan. Allah SWT justru memerintahkan kepada seseorang untuk senantiasa berusaha dan berjuang dengan sungguh-sungguh jika ingin Allah mengubah keadaannya menjadi lebih baik lagi. Allah SWT telah berfirman di dalam Al-Qur'an surah Al-baqarah ayat 286 berkaitan dengan sikap optimis dan berusaha dengan keras yaitu :

لَا يَكْفِيكَ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ

نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِكْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا

تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى

الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ (٢٨٦)

Artinya ; “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebaikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang yang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir”. (Q.S. Al-Baqarah : 286).

Dalam ayat di atas Allah memerintahkan agar kita berusaha dengan sungguh-sungguh dan berpikir positif untuk menghadapi setiap masalah atau peristiwa, karena setiap ujian yang diberikan Allah kepada hambanya

tidak akan melebihi batas kemampuan dari seseorang. Pada ayat tersebut juga berarti Allah menganjurkan untuk memupuk *locus of control internal* karena setiap hasil yang didapat atau keberhasilan di masa yang akan datang akan muncul dari usaha yang seseorang lakukan pada masa sebelumnya. Karenanya, dalam agama Islam setiap manusia kelak akan mempertanggung jawabkan apa yang telah diperbuat selama hidup di dunia ini.

Dalam kehidupan manusia di dunia ini tidak luput dari ujian yang Allah berikan terhadap seseorang baik ujian tentang kenikmatan maupun ujian yang berupa musibah yang menimpa seseorang. Setiap ujian yang Allah SWT berikan adalah untuk mengukur kadar keimanan yang dimiliki seorang hamba kepada Rabbnya. Sebagai muslim Allah memerintahkan untuk bersabar di setiap ujian yang Allah berikan kepada hambaNya dan juga menyelesaikan masalah atau ujian dari Allah dengan sekuat tenaga tanpa merasa putus asa dan menyalahkan ketetapan yang Allah berikan kepada kita. Dalam Al Quran Surat Yusuf ayat 87 dijelaskan :

يَبْنَىٰٓ اٰذْهَبُوْا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُوسُفَ وَاٰخِيهِ وَاَلَّا تَاْيَسُوْا مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا ئَيْسُ مِنْ رَّوْحِ  
 اَللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ

Artinya : “Hai orang-orangku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”.

Dalam surat As-Syura ayat 30 Allah berfirman :

وَمَا أَصَابَكُمْ مِّنْ مُّصِيبَةٍ فَبِمَا كَسَبَتْ أَيْدِيكُمْ وَيَعْفُوا عَنْ كَثِيرٍ

Artinya : Dan apa saja musibah yang menimpa kamu maka adalah disebabkan oleh perbuatan tanganmu sendiri, dan Allah mema'afkan sebagian besar (dari kesalahan-kesalahanmu) (Q.S. Asy-Syura : 30).

Berdasarkan beberapa penjelasan dan ayat diatas bahwasanya konsep *locus of control* juga terdapat dalam konsep Islam, yaitu dalam Islam Allah memerintahkan kepada manusia untuk senantiasa berusaha dengan sekuat tenaga tanpa merasa putus asa dari rahmat Allah. Karena dengan berusaha Allah akan merubah takdir dunianya sebagaimana dia berusaha dengan keras dengan kata lain, seseorang harus tetap berusaha dan optimis terhadap usaha yang dilakukannya. Apapun hasilnya itulah yang terbaik bagi diri seseorang, dan usaha yang dilkawkannya di sisi Allah tidak ada yang sia-sia.

Dari konsep tersebut juga disebut dengan *locus of control internal* yaitu bersifat optimis dan yakin terhadap usahanya untuk merubah nasib dalam hidupnya. Begitupun dengan *locus of control eksternal* yaitu ketika seseorang mempunyai sifat pesimis dan putus asa akan keadaan tanpa mau berusaha dengan tetap beranggapan bahwa takdir sudah tidak dapat dirubahnya lagi meskipun sudah berusaha sekuat tenaganya (Sibawaihin, 2017). Sedangkan ayat diatas cukup jelas menyebutkan bahwa setiap orang akan mempertanggung jawabkan apa yang dilakukannya selama hidup di dunia ini, dan berputus asa merupakan sifat yang Allah SWT tidak sukai.

## 2.2.2. Subjective Well-being

### 2.2.2.1. Definisi Subjective Well-being

*Subjective well-being* secara luas mengacu pada bagaimana seseorang mengevaluasi pengalaman hidup maupun pengalaman emosionalnya seperti kepuasan, emosi positif, dan rendahnya dari emosi negatif (Diener, Oishi, & Lucas, 2015). Dalam definisi lain, *subjective well-being* merupakan konsep bagaimana seseorang mempersepsikan dan merasakan pengalaman yang mereka alami dalam hidup mereka baik yang berkaitan dengan emosi maupun kognitif (Fitrianur, Situmorang, & Tentama, 2018). Jadi, *subjective well being* merupakan penilaian individu terhadap pengalaman hidupnya baik itu berupa emosi positif maupun negatif. Penilaian individu terhadap pengalaman yang ditujukan untuk menentukan kualitas hidupnya dan kepuasan hidup secara menyeluruh. Dengan kata lain, kualitas dan kepuasan hidup seseorang akan muncul ketika dalam suatu keadaan maupun peristiwa emosi positif lebih mendominasi daripada emosi yang bersifat negatif hidupnya yang kemudian akan menyebabkan perasaan puas dan merasa bahagia terhadap kehidupannya.

Seseorang yang mempunyai *subjective well-being* tinggi dapat dilihat jika ia merasa sedikit merasakan emosi negatif seperti kecemasan dan marah. Begitupun sebaliknya, seseorang dengan *subjective well being* yang rendah akan cenderung menampilkan sikap cemas, kurang bahagia, dan cepat marah. Hal ini disebabkan karena penilaian seseorang terhadap peristiwa

atau pengalaman hidupnya di masa lalu. Veenhouven dalam (Fitrianur, Situmorang, & Tentama, 2018) mengemukakan bahwa *subjective well-being* adalah tingkat dimana seseorang menilai kualitas hidupnya melalui pengalaman hidup yang dijalani sebagai sesuatu yang diinginkan dan merasakan perasaan menyenangkan.

Penilaian seseorang terhadap pengalaman kehidupannya mencakup penilaian yang berkaitan dengan afektif dan kognitif, afektif yang merupakan emosi dan kognitif merupakan penilaian atas kepuasan hidup. Komponen afektif ini merupakan reaksi emosi seseorang ketika mengevaluasi suatu peristiwa di dalam hidupnya baik afektif positif yang meliputi gembira, antusias, bersemangat, penuh tekad, bangga dan perasaan positif lainnya. Afektif negatif yang meliputi marah, kecewa, sedih, bersalah, malu, gugup, gelisah, dan emosi negatif yang lain. Komponen lainnya yaitu kognitif yang berkaitan dengan kepuasan hidup seseorang secara global (*life satisfaction*), kepuasan hidup secara global yang dimaksud adalah kepuasan seseorang terhadap sesuatu hal atau peristiwa tertentu seperti kesehatan fisik dan mental, pekerjaan, rekreasi, hubungan sosial dan keluarga (Diener, *et.al*, 2015).

#### **2.2.2.2. Teori Pendekatan Subjective Well-Being**

Menurut Ariati (2010) terdapat dua pendekatan dalam teori kesejahteraan subjektif yang dapat digunakan yaitu :

### 1) *Bottom up theories*

*Bottom up theories* yaitu memandang bahwa seseorang akan merasakan kebahagiaan maupun kesenangan bergantung dari banyaknya peristiwa yang menyenangkan yang dialaminya termasuk kumpulan peristiwa-peristiwa kecil. Dengan kata lain semakin banyak peristiwa-peristiwa yang menyenangkan terjadi pada diri seseorang maka semakin puas dan bahagia kehidupan seseorang. Secara khusus, kesejahteraan subjektif merupakan sekumpulan pengalaman-pengalaman positif yang dialami seseorang dalam kehidupannya. Ketika pengalaman positif banyak dirasakan seseorang maka semakin bahagia dan merasa puas perasaan seseorang tersebut. Dalam organisasi maupun perusahaan jika menginginkan subjective well being karyawan meningkat, menurut teori ini adalah dengan cara menciptakan suasana yang menyenangkan dan harmonis di lingkungan perusahaan. Misalnya menciptakan hubungan baik antar karyawan maupun dengan atasan, menciptakan lingkungan yang nyaman ditempati sehingga membuat karyawan betah bekerja di ruangan.

### 2) *Top Down Theories*

Jika teori *Bottom up* berkaitan dengan lingkungan atau faktor luar yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif atau kepuasan hidup pada diri seseorang. Namun, pada teori *top down* ini *subjective well being* terbentuk dari diri seseorang itu sendiri. Maksudnya kepuasan, kesenangan, kebahagiaan dari diri seseorang bergantung pada pola pikirnya dalam menanggapi suatu

peristiwa atau pengalaman yang dialaminya. Semakin seseorang memikirkan sesuatu hal yang positif dan mengurangi berpikir negatif, maka seseorang dapat menciptakan kesejahteraan psikologis bagi dirinya sendiri. Pada pendekatan ini tentunya melihat dan mempertimbangkan dari jenis kepribadian, sikap, pola pikir yang dimiliki seseorang untuk menginterpretasikan suatu peristiwa dalam kehidupannya. Sehingga dalam suatu organisasi maupun perusahaan jika menginginkan *subjective well-being* karyawan tinggi, maka diperlukan usaha yang berfokus pada bagaimana mempengaruhi persepsi, cara pandang dan sifat kepribadian seseorang.

Tsalasah (2010) mengutip teori evaluasi, yaitu *subjective well-being* yang ada pada diri seseorang tergantung pada bagaimana seseorang mengevaluasi setiap kejadian atau informasi yang dialaminya. Setiap individu tentu setiap hari dan setiap waktu menerima berbagai macam informasi dan peristiwa yang dialaminya dalam kesehariannya, maka tinggi rendahnya *subjective well-being* seseorang bergantung dari bagaimana mengolahnya dalam pikiran. Hal ini dikarenakan proses kognitif seseorang aktif dalam mengolah informasi dan mengaturnya. Banyak cara pandang seseorang dalam menilai dan mengvaluasi setiap peristiwa, namun cara-cara tersebut tidak lepas dari pengaruh-pengaruh yang dapat mempengaruhi persepsi seseorang dalam mengevaluasinya. Seperti temperamen, standar yang dimiliki setiap individu, *mood* pada kala itu, situasi yang terjadi dan

dialami saat itu serta juga pengaruh budaya. Seseorang yang melakukan evaluasi terhadap kehidupan secara keseluruhan dengan secara sadar dan menilai kepuasan diri perihal aspek-aspek dalam kehidupannya, misalnya kepuasan kerja, minat, dan hubungan maka ini yang disebut evaluasi kognitif. Sedangkan reaksi seseorang terhadap peristiwa atau kejadian yang dihadapi dalam hidupnya maka ini yang dimaksud dengan evaluasi afektif (emosi) dalam *subjective well-being*, baik peristiwa tersebut menyenangkan ataupun tidak menyenangkan.

### **2.2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Subjective Well-Being***

Terdapat bermacam faktor yang dapat mempengaruhi *subjective well-being* pada individu menurut menurut Fitriyanur dkk (2018) yaitu :

#### 1) Kepribadian

Tingginya *subjective well-being* tak luput dari tingginya tingkat *Ekstraversi* seseorang atau yang berkaitan dengan karakter yang mudah diperlihatkan atau tidak, *Agreeableness* yaitu yang berkaitan dengan altruisme, dan *Conscientiousness* yaitu kemampuan untuk fokus pada tujuan dan meraihnya, serta rendahnya tingkat *Neuroticism* yaitu tentang pengendalian emosi (Soto, 2015). Fitriyanur dkk (2018) mengemukakan bahwa faktor kepribadian adalah faktor yang paling berpengaruh pada *subjective well-being* yang dimiliki seseorang jika dibandingkan dengan faktor yang lainnya. Karena pada faktor kepribadian dapat menunjukkan

kekonsistenan terhadap tinggi rendahnya *subjective well-being* seseorang diantaranya seperti *self esteem* atau harga diri.

## 2) Kebersyukuran

Robustelli dan Whisman (2018) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa sifat kebersyukuran seseorang memiliki koreasi yang positif terhadap *subjective well-being* seseorang yaitu pada komponen kepuasan hidup pada hubungan sosial, pekerjaan, dan kesehatan, serta kepuasan hidup secara global di Amerika dan Jepang. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Sapmaz, Yıldırım, Topçuoğlu, Nalbant, dan Sızır (2016) juga mendapatkan hasil tentang berkorelasi positif secara signifikan antara kebersyukuran dengan kebahagiaan seseorang atau *subjective well-being* (Chan, 2013).

## 3) Agama dan Spiritualitas

Ashari dan Dahriyanto (2016) melakukan penelitian dengan responden penduduk miskin untuk mengetahui korelasi dari tingkat religiusitas terhadap kebahagiaan seseorang. Asharri & Dahriyanto mendapatkan hasil bahwa religiusitas dengan ketaatan seseorang dalam beribadah atau berhubungan dengan tuhan, maupun partisipasi seseorang dalam kegiatan keagamaan dapat membuatkan *subjective well-being* pada seseorang menjadi tinggi sebab kualitas ketaatannya dalam beribadah dan peribadatan. jadi semakin seseorang memiliki kualitas beribadah dan berhubungan

dengan Tuhan baik, maka semakin individu merasa bahagia. Pada penelitian lain juga menjelaskan bahwa kualitas beribadah dan terlibatnya pada kegiatan keagamaan yang dilakukan oleh seseorang berdampak bagus pada akhlaq, sopan dalam bergaul, dan tentu dapat mengendalikan stres dalam hidup sehingga *subjective well-being* seseorang akan tinggi (Eryilmasz, 2015). Kemudian penelitian oleh Holder *et al* (2010) juga menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh terhadap tingkat *subjective well-being* seseorang.

Dari penjelasan beberapa teori diatas bahwasanya secara umum nilai religiusitas juga mempengaruhi terhadap tingkat *subjective well being* seseorang. Karena di dalam agama terdapat nilai-nilai yang menuntun seseorang untuk senantiasa berpikir dan bersikap positif terhadap lingkungan sekitar. Dengan nilai yang ditanamkan agama kepada diri seseorang, semakin seseorang taat terhadap agama dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya maka semakin bertambah kebahagiaan atau kesejahteraan subjektif seseorang. Keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan keagamaan tentu akan mendapatkan dukungan sosial dari komunitas atas keterlibatannya dalam kegiatan didalamnya. Keterlibatan dalam kegiatan keagamaan juga seringkali dikaitkan dengan *lifestyle* atau gaya hidup yang sehat dan mempunyai fisik yang lebih bagus, yang dikaitkan dengan pengontrolan pola makan hingga komitmen dalam hal pekerjaan dengan kata lain komitmen untuk berkerja keras tanpa bermalas-malasan.

#### 4) Kualitas hubungan sosial

Dalam suatu organisasi tentunya terdiri dari beberapa orang di dalamnya dan pasti terjalin hubungan sosial antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Kualitas dalam hubungan tersebut juga dapat mempengaruhi *subjective well-being* seseorang. Jika seseorang mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerjanya maupun atasannya, maka akan membuat seseorang nyaman berada dilingkungan kerjanya. Selain itu, ketika seseorang mempunyai kualitas hubungan sosial yang baik di tempat kerjanya juga akan mendapat dukungan sosial dan kedekatan emosional.

Pada penelitian Amalia (2014) mengemukakan bahwa dukungan sosial (*social support*) memiliki korelasi positif dengan kebahagiaan. Kemudian Penelitian yang dilakukan oleh Li, Yu, dan Zhou (2014) juga menemukan bahwa dukungan sosial terdapat korelasi yang signifikan dengan *subjective well-being*.

#### 5) Harga diri

Harga diri juga ikut berperan dalam menentukan *subjective well-being* pada diri seseorang. Ketika harga diri seseorang tinggi maka kontrol diri seseorang akan baik terhadap emosi dari diri, kemudian mempunyai hubungan yang baik terhadap sesama, serta produktif dalam pekerjaan. Ketika seseorang mempunyai harga diri yang tinggi, maka akan memudahkan individu dalam mengembangkan kemampuannya dalam

hubungan interpersonal yang baik dan juga menciptakan kepribadian yang positif (Ariati, 2010).

#### 2.2.2.4. Subjective Well Being dalam Pandangan Islam

Allah SWT berfirman dalam surah Al-Ankabut ayat 62 :

اللَّهُ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَن يَشَاءُ مِنْ عِبَادِهِ ۖ وَيَقْدِرُ لَهُ ۚ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Artinya : Allah melapangkan rezeki bagi siapa yang dikehendaki-Nya di antara hamba-hamba-Nya dan Dia [pula] yang menyempitkan baginya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu (Q.S Al-Ankabut : 62)

Dalam ayat di atas Allah telah berfirman bahwa Allah telah mencurahkan dan melapangkan rezeki kepada hambaNya. Dengan kata lain, Allah telah memberi kesejahteraan terhadap hambanya dalam kehidupan di dunia ini. *Subjective well-being* merupakan evaluasi kesejahteraan dari peristiwa atau kejadian yang dialami oleh seseorang, entah itu peristiwa yang membawa afek positif maupun negatif bagi seseorang. Namun, dengan kenikmatan dan karunia yang diberikan oleh Allah seharusnya dapat mensejahterakan kehidupan manusia di dunia. Maka dari itu, sebagai hamba kita harus bersyukur atas nikmat yang Allah berikan terhadap hambaNya.

Kenikmatan yang dirasakan dalam hidup manusia di dunia adalah merupakan pemberian dari Allah SWT. Juga seharusnya kita bersyukur terhadap kenikmatan yang Allah berikan. Bersyukur dengan cara taat dan patuh terhadap perintah Allah dan menjauhi larangan Allah SWT. Dengan

bersikap bersyukur maka kita akan merasakan kebahagiaan dan ketenangan dalam diri, karena menerima apapun nikmat yang Allah berikan kepadanya besar maupun kecil.

Dengan bersikap bersyukur maka kita akan merasakan kebahagiaan dan ketenangan dalam diri, karena menerima apapun nikmat yang Allah berikan kepadanya besar maupun kecil. Begitupun tatkala karyawan merasa bersyukur dan menerima atas apa yang didapatkan dalam pekerjaan, itu akan membuat kepuasan tersendiri dan mudah untuk mengontrol diri dalam situasi apapun karena adanya sifat *qonaah* atau menerima apa adanya. Terdapat beberapa indikator untuk menuju kebahagiaan salah satunya dengan iman dan takwa (Nanum Sofia, 2018).

### 2.2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, yang mana standar kepuasan antara satu individu dengan individu lainnya berbeda. Perbedaan kepuasan kerja antara seseorang dengan orang yang lain karena evaluasi mengenai pengalaman kerja yang dilakukan oleh setiap individu berbeda-beda. Sehingga, menghasilkan kepuasan kerja yang berbeda pula. Menurut Robert L. Mathis (2011) menyatakan bahwa *“job satisfaction is a positive emotional state resulting from evaluating one’s job experiences”*. Kepuasan kerja merupakan hasil dari evaluasi seseorang terhadap pengalaman kerja dan itu bersifat positif. Ketidakpuasan kerja terjadi ketika seseorang

harapan tidak terpenuhi. Misalnya, jika seorang karyawan mengharapkan bersih dan aman kondisi kerja, karyawan itu kemungkinan akan merasa tidak puas jika bekerja kotor dan berbahaya. Jadi, kepuasan kerja bergantung terhadap penilaian seseorang terhadap pekerjaannya suka atau tidak suka. Penilaian seseorang bergantung terhadap penempatan, lingkungan kerja yang baik, dan perlakuan yang ramah akan mendukung seseorang mempunyai kepuasan kerja yang baik. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan gambaran seseorang terhadap pekerjaannya dan sejauh mana seseorang menikmati pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat berasal dari lingkungan seseorang bekerja maupun di luar dan juga bisa terjadi pada keduanya. Sebagaimana Howell & Dipboy dalam Munandar (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian seseorang terhadap pekerjaan dan berbagai aspek yang berhubungan dengan pekerjaannya seberapa tinggi ia menyukai dan nyaman dengan pekerjaan tersebut.

Menurut Agustina (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu penilaian seseorang terhadap pekerjaan seseorang apakah pekerjaan tersebut dapat memuaskan dan menyenangkan atau tidak. Griffin dan Moorhead (2014) mendefinisikan kepuasan kerja *“job satisfaction is the extent to which person is gratified or fulfilled by his or her work.”* Bahwa kepuasan kerja merupakan sejauh mana seseorang merasa puas dan merasa tercukupi oleh pekerjaannya. Jadi, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan adalah apabila seorang karyawan merasa nyaman terhadap pekerjaannya dan juga kondisi

perasaan yang dimiliki karyawan. Adapun aspek yang membuat karyawan nyaman dengan pekerjaannya seperti upah, hubungan antar karyawan, jenis pekerjaan, mutu pengawasan dan penempatan kerja.

### **2.2.3.1. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Pitasari & perdhana (2018), yakni:

#### **a. Kompensasi**

Kepuasan kerja mengenai kompensasi mempunyai dua dimensi dalam kepuasan kerja. Karena bagi seseorang uang tidak hanya membantu mendapatkan kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk menambah kepuasan yang dimiliki seseorang. Karyawan memandang bahwa kompensasi sebagai bukti seberapa besar manajemen melihat kontribusi yang karyawan berikan untuk perusahaan. Kompensasi ini dapat meliputi gaji dan *reward*.

#### **b. Promosi**

Kenaikan jabatan atau dikenal dengan promosi merupakan salah satu alasan yang dimiliki oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja agar dapat dipromosikan. Alasan ini juga merupakan kesempatan yang memiliki pengaruh berbeda setiap karyawan dalam mempengaruhi kepuasan kerja ketika karyawan memperoleh pencapaian peningkatan karier selama bekerja.

#### **c. Manajemen**

Kepuasan terhadap manajemen adalah sistem manajemen yang dapat menciptakan situasi dan keadaan kerja yang baik dan stabil. Aspek manajemen juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan seperti dukungan dari manajemen maupun evaluasi kinerja dari atasan .

#### d. Isi Pekerjaan

Sumber dari kepuasan kerja bersumber pada isi pekerjaan itu sendiri. Karakter dari pekerjaan dan kekompleksan pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja. Kemudian tercapainya kreatif kerja bagi karyawan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, pekerjaan yang menantang dan menarik juga dapat mempengaruhi munculnya kepuasan kerja pada karyawan.

Jadi, faktor kepuasan kerja pada diri karyawan meupakan berasal dari faktor diri karyawan sendiri dan dari pekerjaan. Faktor diri meliputi cara pandang atau menilai seseorang terhadap pekerjaanya. Dan faktor pekerjaan yang meliputi lingkungan kerja, sosial, dan tunjangan.

### **2.2.3.3 Dampak Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja yang dimiliki seseorang akan berdampak bagi organisasi maupun seseorang itu sendiri baik tinggi ataupun rendahnya kepuasan kerja tersebut. Berikut beberapa dampak yang dapat disebabkan adanya kepuasan kerja menurut Robbins (2015), antara lain :

#### 1. Dampak terhadap produktivitas

Kepuasan kerja memiliki peran dalam kinerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga dari kinerja tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Seseorang karyawan dengan kepuasan kerja yang baik, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang kemudian berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan dengan kepuasan kerja juga cenderung akan memiliki sifat bahagia dan nyaman dengan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya.

### 2. Dampak terhadap kepuasan *stakeholder*

Ketika seseorang memiliki perasaan puas maka akan lebih mudah dalam mengontrol dirinya terutama mood dan emosi dalam keadaan yang positif. Sehingga, ini berdampak terhadap sikap karyawan yang ditunjukkan kepada *stakeholder* dengan sikap yang sabar, ramah, dan *responsive*. Sehingga dengan ini dapat meningkatkan kepuasan terhadap *stakeholder*.

### 3. Dampak terhadap kepuasan hidup

Terdapat koerelasi yang positif antara kepuasan hidup dengan kepuasan kerja yang dimiliki seseorang singkatnya perasaan kepuasan kerja memiliki dampak kepuasan hidup secara keseluruhan (Enna, 2017). Dari kepuasan yang didapat dalam hal pekerjaan tampaknya akan dapat berdampak juga terhadap kehidupannya. Yang mana ketika seseorang yang memiliki kepuasan kerja, maka akan mempengaruhi cara berpikir dan pandangan yang lebih luas. Karena cara berpikir di dalam hal pekerjaan serupa dengan kehidupan yang dijalani di luar pekerjaan.

#### 4. Dampak terhadap absensi

Untuk mengukur ketidakpuasan kerja pada karyawan bisa dilihat dari beberapa cara seperti mengeluh, tidak disiplin, sering membolos, dan menghindari tanggung jawabnya sebagai pekerja. Ketika seseorang merasakan ketidakpuasan tentu akan berdampak terhadap sikapnya dalam melakukan pekerjaan seperti malas dan membolos saat jam kerja.

#### 5. Dampak terhadap *turnover*

Tingginya dari ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan salah satunya dengan cara memilih untuk keluar atau meninggalkan organisasi atau perusahaan. Sehingga besar kemungkinannya atas ketidakpuasan kerja yang dirasakan berhubungan dengan keluarnya karyawan dari perusahaan atau *turnover*.

#### 2.2.3.4 Kepuasan Kerja dalam Islam

Agama Islam adalah agama yang menjunjung tinggi kerja, karena Rasulullah SAW menganjurkan kepada hambaNya untuk tidak bermalas-malasan. Dan Allah SWT memerintahkan untuk mencari rezeki di muka bumi ini. Dalam Islam kepuasan kerja dapat dijelaskan dalam QS. At-Taubah ayat 59 yang berbunyi:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ  
وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya : Jika mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan kepada kami sebahagian dari karunia-Nya dan demikian [pula] Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah", [tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka] (Q.S. At-Taubah : 59).

Dari arti tersebut telah disebutkan bahwa setiap orang harus senantiasa bersyukur atau ridha (puas) dengan apa yang Allah karuniakan dan hanya kepada Allah lah satu-satunya tempat untuk berharap. Demikian pula atas karunia Allah akan diberikan di dunia maupun di akhirat kelak. Dalam surat Adh duhaa ayat 5 yang berbunyi besagai berikut:

وَالضُّحَىٰ (١) وَاللَّيْلِ إِذَا سَجَىٰ (٢) مَا وَدَّعَكَ رَبُّكَ وَمَا قَلَىٰ (٣) وَالْآخِرَةُ خَيْرٌ لَّكَ مِنَ الْأُولَىٰ (٤) وَلَسَوْفَ يُعْطِيكَ رَبُّكَ فَتَرْضَىٰ (٥)

Artinya : Demi waktu matahari sepenggalahan naik, (1) dan demi malam apabila telah sunyi, (2) Tuhanmu tiada meninggalkan kamu dan tiada [pula] benci kepadamu, (3) dan sesungguhnya akhir itu lebih baik bagimu dari permulaan. (4) Dan kelak Tuhanmu pasti memberikan karunia-Nya kepadamu, lalu [hati] kamu menjadi puas. (5) (Q.S. Adh-Dhuha : 1-5).

Adapun hadits yang menjelaskan tentang kepuasan kerja “*Dari Abdullah bin Umar, Rasulullah saw. Bersabda: “Berilah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya”.* (HR Ibnu Majah: 2434)

Keterkaitan antara dalil diatas dengan kepuasan kerja yaitu ketika karyawan telah mendapatkan apa yang menjadi hak-haknya maupun mendapatkan keadilan dalam pekerjaannya, maka akan karyawan akan merasakan kepuasan kerja dan akan berdampak positif pada kinerja (Amalini,

Musadieq, & Afrianty, 2016) akhirnya juga berdampak bagus pada instansi tersebut. Pada sisi lain agar karyawan dapat merasakan kepuasan kerja, karyawan harus senantiasa bersyukur dan ikhlas dalam tugas atau pekerjaan yang dikerjakan sehingga berdampak positif pada kepuasan pribadi.

### **2.3. Hubungan antar Variabel**

#### **2.3.1. Hubungan *Locus of Control* terhadap *Subjective Well-being***

Konsep *locus of control* merupakan suatu konsep yang berdasar teori belajar sosial yang mengarah pada keyakinan seseorang terhadap suatu kejadian yang terjadi dalam hidupnya. Jika seseorang memiliki *locus of control internal* yang tinggi maka mempunyai anggapan bahwa apa yang terjadi padanya adalah merupakan hasil dari usahanya sendiri. Sedangkan seseorang yang memiliki *locus of control eksternal* akan cenderung meranggapan bahwa faktor diluar control dirinyalah yang mengendalikan nasibnya, seperti kesempatan, takdir, nasib dan keberuntungan. Jadi seseorang dengan *locus of control internal* mempunyai semangat yang tinggi juga berfikiran positif ketika seseorang melakukan pekerjaan maupun rutinitas kesehariannya. Seseorang dengan *locus of control internal* yang tinggi maka akan secara tidak langsung akan meningkatkan *subjective well-being* seseorang.

Diener & Ryan (dalam Tsalasah, 2018) mengungkapkan bahwa *subjective well-being* merupakan istilah umum yang digunakan untuk

menggambarkan tingkat kesejahteraan seseorang sesuai dengan evaluasi subjektif dalam hidupnya. Individu yang mengalami *subjective well-being* dapat merasakan emosi menyenangkan dan tidak menyenangkan, ketika ia terlibat dalam suatu kegiatan menarik, seseorang memiliki lebih banyak kesenangan daripada tidak menyenangkan yang ia rasakan. Kepribadian yang dimiliki seseorang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *subjective well-being* seseorang tersebut (Tsalasah, 2018). *Subjective well-being* erat kaitannya dengan kebahagiaan seseorang atau kesejahteraan seseorang, kebahagiaan seseorang bergantung terhadap bagaimana dari kepribadian yang dimilikinya.

Ketika seseorang memiliki *internal locus of control* yang tinggi maka ia akan percaya bahwa dengan kemampuan yang dimilikinya ia dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya maupun menghadapi permasalahan, sehingga akan menumbuhkan *subjective well-being* dan diharapkan akan meningkatkan kinerja. Namun, apabila seseorang memiliki *eksternal locus of control* akan cenderung mempercayai bahwa faktor yang berasal dari luar dirinya sebagai penentu nasib atau kesuksesannya. Karena seseorang yang cenderung *eksternal locus of control* akan mudah menyerah, pasrah akan nasib, mudah putus asa, dan lebih bergantung terhadap orang lain. Hal ini juga disebut dengan afek negative karena termasuk dalam kehadiran sindrom yang tidak menyenangkan Synder (dalam Tsalasah, 2018). Yang mana *subjective well-being* seharusnya lebih cenderung kepada afek positif

yang dirasakan oleh seseorang dibandingkan dengan afek negatif Diener (dalam Tsalasah, 2018).

### **2.3.2. Hubungan *Subjective Well-being* terhadap Kepuasan Kerja**

Mathis (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan positif yang dirasakan oleh seseorang yang berasal dari hasil evaluasi terhadap pengalaman kerja seseorang. Jadi, kepuasan kerja merupakan gambaran seseorang terhadap sikapnya dalam bekerja. Pandangan terhadap lingkungan maupun tujuannya dalam pekerjaan entah melalui aspek pekerjaannya maupun dalam dirinya sendiri yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kemudian menurut Ariati (2010) *Subjective well-being* (kesejahteraan subjektif) merupakan persepsi atau penilaian seseorang terhadap kejadian atau pengalaman dari hidupnya yang berupa kognitif maupun afektif yang dapat menggambarkan kesejahteraan psikologis yang dimiliki. Kepuasan kerja karyawan ketika ia menilai pekerjaannya merupakan hal yang menarik, menantang dan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja. Maka seseorang akan merasa puas dan bahagia dengan pekerjaannya sehingga akan menunjukkan kinerjanya yang optimal.

Kesejahteraan subjektif dapat juga dirasakan seseorang melalui pekerjaannya ketika ia merasakan kepuasan. Karena dalam kepuasan tersebut seseorang merasa nyaman dan bahagia. Seseorang dapat merasakan kebahagiaan di tempat kerja ketika ia merasa puas terhadap pekerjaannya

(Wright & Bonnet dalam Ariati, 2010). *Subjective well-being* ditentukan bagaimana individu mengevaluasi kejadian yang dialaminya. Ketika seseorang memiliki kepuasan kerja maka kebahagiaan atau *subjective well-being* pada individu akan meningkat karena kepuasan kerja merupakan afek positif yang dialami oleh individu yang mana saat seseorang merasa puas, ia merasakan *emotional well-being* yang positif dan ini merupakan salah satu dari dimensi *subjective well-being*.

### **2.3.3. Hubungan antara *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja**

Setiap kondisi yang dialami oleh seseorang dalam pekerjaannya sangat bervariasi. Terkadang seseorang mendapati adanya ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang diperoleh, ini yang akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan masing-masing orang. Begitupun ketika seseorang menemui kesesuaian antara harapan mereka dengan hasil, maka ini akan memberikan kepuasan kerja seseorang yang merupakan sebuah kontrol dari dalam diri mereka.

Falikhatusun (dalam Afriyanti, 2016) mengemukakan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi - kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial, lingkungan kerja, serta budaya organisasi. Sedangkan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual

meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *locus of control*. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan salah satunya bersal dari kepuasan karyawan dalam pekerjaannya. Seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja akan akan lebih termotivasi lagi untuk mencapai tujuannya yang lebih besar untuk mendapatkan kepuasan yang lebih lagi. Kepuasan kerja terdapat hubungan positif dengan *locus of control* (Agustina,2016). Artinya kepuasan kerja erat kaitannya dengan *locus of control* karena kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang merupakan sikap yang bersumber dari diri seseorang yang menggambarkan perasaan suka ataupun tidak dalam pekerjaan baik itu bersumber dari dalam dirinya (internal) maupun luar dirinya (eksternal).

Karniati (2017) menyatakan bahwa *locus of control* yakni dampak kontrol dari kepuasan kerja. Seseorang dengan *locus of control internal* lebih tinggi dari pada eksternal akan lebih merasakan kepuasan yang tinggi ketika seseorang mencapai hasil yang positif dari usahanya.

#### **2.3.4. Hubungan *Subjective Well-being* dalam Memediasi *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja.**

Individu dengan *locus of control* yang baik akan cenderung memiliki rasa kebahagiaan yang lebih bagus, karena dapat mengontrol dirinya dan mempunyai pandangan yang positif sehingga dapat meningkatkan *subjective well being* yang dimiliki. Begitupun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi

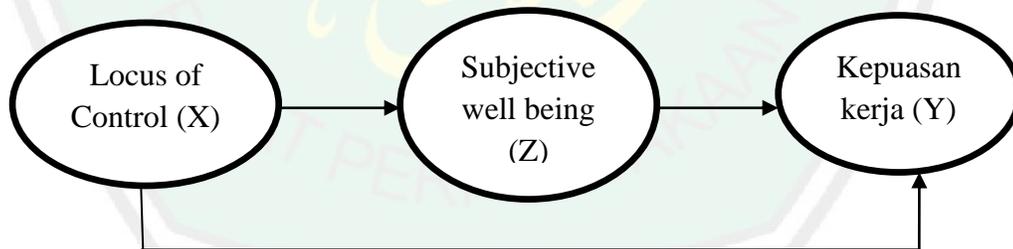
*subjective well being* adalah salah satunya *locus of control* (Susanto, 2018; Popova, 2012).

Seseorang yang memiliki *subjective well being* dapat merasakan kebahagiaan dan kesejahteraan, yang mana ini juga merupakan dampak dari seseorang yang merasakan puas dalam pekerjaannya akan memiliki sifat yang demikian. (Lufiana, 2017).

#### 2.4 Kerangka Konsep

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya, maka model konsep penelitian ini ingin menguji pengaruh hubungan *Locus of Control* terhadap kepuasan kerja melalui *Subjective well being* sebagai variable mediasi pada perawat di Rumah Sakit Fatimah Banyuwangi.

**Gambar 2.4**  
**Model konsep**



#### 2.5. Hipotesis

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh *locus of control* terhadap *subjective well-being*
2. Diduga terdapat pengaruh *subjective well-being* terhadap kepuasan kerja

3. Diduga terdapat pengaruh langsung *locus of control* terhadap kepuasan kerja
4. Diduga terdapat pengaruh *subjective well-being* dalam memediasi *locus of control* terhadap kepuasan kerja



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2011) mengemukakan pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada *positivistik* dan metode *postpositivistik*, metode kuantitatif dan metode interpretatif. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah peneliti tetapkan, penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory*.

Supriyanto dan Mashuri (2013) menyatakan bahwa penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang bertujuan untuk melihat atau menguji antar variabel yang di hipotesiskan. Hipotesis yang menggambarkan hubungan antar dua variabel untuk mengetahui apakah berpengaruh atau tidak dengan variabel lainnya. Terdapat 3 variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (independent) *locus of control*, variabel mediasi yaitu *subjective well-being*, dan variabel terikat (dependent) kepuasan kerja.

#### **3.2. Lokasi Penelitian**

Lokasi pada penelitian ini yakni berada di Rumah Sakit Islam Fatimah dengan alamat lengkap di Jl. Raya Jember No.25, Dusun Krajan, Kalirejo, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur 68461. Penelitian yang dilaksanakan di

Rumah Sakit Islam Fatimah untuk mengukur kepuasan kerja yang ada pada perawat.

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Menurut Latipun (2011) untuk mengetahui subyek dari penelitian maka diperlukan untuk mengetahui populasinya terlebih dahulu. Populasi dari subyek penelitian yakni seluruh individu ataupun objek yang diteliti memiliki karakter yang serupa yaitu bisa berupa usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, wilayah tempat tinggal, dan sebagainya. Populasi merupakan keseluruhan dari subyek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat yang ada di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi yang berjumlah baik di ruang rawat jalan, rawat inap maupun UGD.

#### 3.3.2. Sampel

Peneliti mengambil sampel pada penelitian ini adalah para perawat yang ada di rumah sakit Islam Fatimah yang berjumlah 85 perawat yang kemudian meminta untuk mengisi kuisioner tentang *locus of control* dan kepuasan kerja dalam memengaruhi *subjective well being* perawat.

Penentuan jumlah minimal dari sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{85}{1 + 85(5)^2}$$

$$n = \frac{85}{1,212}$$

$$n = 70$$

n = Jumlah minimal sampel

N= Populasi

e = Margin error

Jadi, sampel yang akan diambil dari 85 orang dengan margin error 5% yaitu sebanyak 70 orang.

#### 3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah suatu populasi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik penarikan sampel probabilita atau *Probability Sampling*. Sampel diambil secara acak dengan teknik acak sederhana dengan jumlah sampel 70 yang mana seluruh populasi mempunyai kesempatan untuk terpilih menjadi sampel dari penelitian (Supriyanto & Maharani, 2013). Di karenakan teknik acak sederhana atau *random sampling* merupakan jenis penarikan sampel dasar yang sering digunakan untuk pengembangan metode sampling yang lebih kompleks. Dari metode ini diharapkan agar peneliti dapat mengetahui kepuasan kerja pada perawat melalui *locus of control* maupun *subjective well-being*.

Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh perawat di Rumah Sakit Islam Fatimah yang berada di Kota Banyuwangi baik yang menempati ruangan rawat jalan, rawat inap, maupun UGD (Unit Gawat Darurat).

### 3.5. Data dan Jenis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung berasal dari sumbernya tanpa melalui perantara. Peneliti mengambil data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner pada perawat yang menjadi objek dari penelitian.

Data kedua yang digunakan pada penelitian ini yakni data sekunder. Data sekunder berasal dari media perantara atau dari pihak lain dan ini bersifat saling melengkapi terhadap data primer yang didapat. Data sekunder dapat berupa daftar pustaka untuk bisa mendukung dari penulisan penelitian yang juga didapat dari sumber yang relevan dari suatu persoalan guna sebagai pemahaman pada objek penelitian dan dalam menganalisisnya dengan tepat.

### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini peneliti dengan menggunakan metode :

1. Kuesioner (Daftar Pertanyaan)

Peneliti menggunakan metode kuesioner untuk mengetahui tanggapan dari responden yaitu perawat. Dalam kuesionern peneliti mengajukan daftar pertanyaan yang kemudian responden menjawab dengan memilih tanggapan mulai dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju.

## 2. Studi pustaka

Pada metode studi pustaka peneliti menggali informasi yang bersumber dari buku-buku maupun sumber lain yang relevan terhadap permasalahan yang di bahas pada penelitian ini.

### 3.7. Devinisi Operasional Variabel

Peneliti menggunakan tiga variabel dalam penelitian ini yaitu variabel dependent, variabel intervening dan variabel independent. Variabel tergantung merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel mediator merupakan variabel yang memediasi hubungan variabel tergantung dengan variabel bebas. Sedangkan variabel bebas yakni variabel yang mempengaruhi variabel tergantung. Adapun lebih detailnya dari variabel penelitian ini yakni sebagai berikut:

Variabel dependen : kepuasan kerja (Y)

Variabel intervening : *subjective well-being* (Z)

Variabel independen : *locus of control* (X)

Berikut adalah indikator beserta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

| Variabel  | Indikator  | Item   |
|---|--|--|
| Locus of Control<br>Caliendo Marco <i>et al</i><br>(2015) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Percaya diri</li> <li>2. Optimisme</li> <li>3. Pengalaman kerja</li> <li>4. Kerja keras</li> <li>5. Kepercayaan terhadap nasib</li> <li>6. Rasionalitas</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1). Dalam hal pekerjaan, orang dengan mudah memperoleh apa yang direncanakan.</li> <li>2). mendapatkan pekerjaan yang diinginkan merupakan bergantung pada nasib (keberuntungan).</li> <li>3). Dapat menghasilkan uang merupakan suatu keberuntungan (nasib baik).</li> <li>4). jika bekerja dengan sungguh-sungguh, maka akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.</li> <li>5). Dengan mempunyai kerabat pada jabatan tinggi, akan memudahkan untuk mendapatkan posisi kerja yang bagus..</li> <li>6). Promosi biasanya merupakan keberuntungan (nasib baik).</li> <li>7). Promosi hanya diperoleh untuk mereka yang bekerja dengan baik</li> <li>8). Agar mendapatkan penghasilan lebih maka harus memperluas relasi dalam berteman.</li> </ol> |

|  |                  |  |
|--|------------------|--|
|  |                  | <p>9). Prestasi kerja didapatkan karena nasib baik.</p> <p>10). karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik biasanya akan mendapatkan imbalan sesuai</p> <p>11). Perbedaan utama antara orang yang menghasilkan banyak uang dan sedikit uang adalah keberuntungan (nasib baik).</p> |
| Kepuasan kerja<br>(Phitasari & Perdana,<br>2018) | 1. Kompensasi    | <p>1) Merasa puas dengan sistem pembagian gaji pada rumah sakit</p> <p>2) Saya sudah menerima gaji sesuai dengan tingkat pendidikan.</p>   |
|  | 2. Promosi       | <p>1) Saya puas karena mendapat pelatihan yang sesuai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan saya</p> <p>2) Kenaikan posisi/ promosi / gaji sudah ditangani dengan adil dan memperhatikan masa kerja, kinerja dan kemampuan karyawan</p>  |
|  | 3. Manajemen     | <p>1) Sudah merasa puas dengan kebijakan dari rumah sakit.</p> <p>2) Sanksi yang diterapkan oleh rumah sakit tidak merugikan karyawan</p>  |
|  | 4. Isi pekerjaan | <p>1) Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job description</p> <p>2) Saya bisa menyelesaikan tugas-</p>   |

|  |             |   |
|--|-------------|---|
|  |             | tugas saya selama jam kerja   |
| <i>Subjective well being</i><br>Tsalasah Fraida (2018) | 1. Afektif  | <ul style="list-style-type: none"> <li>1) Bersikap baik terhadap rekan kerja</li> <li>2) Mampu menahan emosi</li> <li>3) mudah marah dan tertekan disaat situasi sulit</li> </ul>   |
|  | 2. Kognitif | <ul style="list-style-type: none"> <li>1) Mampu mengerjakan tugas yang diberikan secara rasional</li> <li>2) Selalu berusaha meningkatkan kemampuan</li> <li>3) saat dihadapkan persoalan yang sulit, saya dapat berpikir tenang dan fokus dalam solusi.</li> </ul> |

### 3.8. Skala Pengukuran

Pada penelitian ini peneliti membuat beberapa pernyataan tentang variabel yang peneliti teliti untuk mengetahui tanggapan responden. Nantinya responden diminta untuk menentukan pilihan terhadap sejumlah pernyataan tersebut apakah ia sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dengan pernyataan tersebut. Terdapat bobot yang berbeda pada jawaban yang dipilih oleh responden. Kemudian dari bobot jawaban yang berbeda tersebut akan dijumlahkan seluruh jawaban responden berdasarkan bobotnya sehingga akan menghasilkan angka mengenai suatu topik tertentu (Morissan, 2012). Berikut adalah bobot nilai setiap pertanyaan :

- 5 = Sangat Setuju
- 4 = Setuju
- 3 = Netral
- 2 = Tidak Setuju
- 1 = Sangat Tidak Setuju

### 3.9. Analisis Data

#### 3.9.1. Uji Validitas

Pada uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid dari item pada variabel penelitian. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila instrumen dapat menggambarkan sesuatu yang diukur dalam instrumen penelitian

tersebut. Dapat dikatakan valid (sah) jika terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya terjadi di lapangan. Sehingga valid bermakna apabila instrumen tersebut dapat dipakai untuk mengukur apa yang akan diukur (Agustina,2016). Sehingga data yang disebut valid merupakan data yang memiliki persamaan antara apa yang dilaporkan dengan data yang sesungguhnya. Dasar pengambilannya yaitu, apabila  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $> r_{0,05}$  tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika  $r$  hitung  $< r_{0,05}$  maka instrumen dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2010).

### **3.9.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan suatu uji instrumen yang telah digunakan beberapa kali dengan objek yang sama namun hasilnya juga relatif sama. maka, instrumen reliabel yaitu instrumen yang telah digunakan untuk mengukur suatu objek dan menghasilkan hasil data yang sama (Agustina, 2016). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Di sini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,6$  (Azwar, 2013).

### 3.9.3. Analisis statistik deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menginterpretasikan perihal dari argumen responden pada pilihan pernyataan dan distribusi frekuensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan. Pada penelitian ini, pilihan jawaban dari responden dituliskan dalam lima skala pernyataan dengan menggunakan skala *likert*. Analisis data ini juga digunakan untuk menggambarkan lebih detail terhadap variabel-variabel dalam penelitian.

### 3.9.4. *Partial Least Square (PLS)*

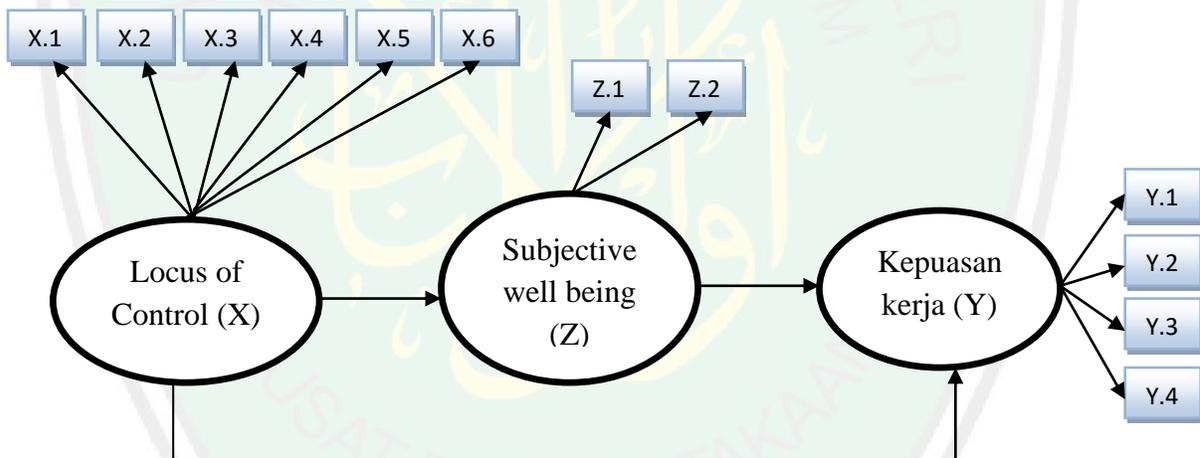
PLS digunakan untuk mengetahui kompleksitas hubungan suatu konstruk dan konstruk lain, serta hubungan suatu konstruk dan indikator-indikatornya. PLS merupakan metode analisis yang *powerful* karena dapat diterapkan dalam semua skala data, tidak membutuhkan sampel yang banyak. Konstruk terbagi menjadi dua yaitu konstruk eksogen dan konstruk endogen. konstruk eksogen merupakan konstruk penyebab, konstruk yang tidak dipengaruhi oleh konstruk lainnya. Konstruk eksogen memberikan efek kepada konstruk lainnya, sedangkan konstruk endogen merupakan konstruk yang dijelaskan oleh konstruk eksogen (Yamin dan Kurniawan, 2009).

PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan atau untuk pengujian proposisi (Supriyanto & Maharani, 2013). Dalam penelitian ini, ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi. Asumsi pada PLS hanya berkait dengan pemodelan

persamaan struktural, dan tidak terkait dengan pengujian hipotesis, yaitu : (1) Hubungan antar variabel laten dalam *inner* adalah linier dan aditif, (2) Model struktural bersifat rekursif. Gambar pengembangan diagram jalur pada model analisis penelitian ini, dapat dilihat secara jelas pada gambar 3.1 sebagai berikut :

**Gambar 3.1**

**Model Analisis Penelitian Peran *Subjective Well-being* sebagai Variabel Intervening Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Perawat**



### 3.9.5. Uji Mediasi

Pengujian mediasi bertujuan untuk mendeteksi kedudukan dari variabel intervening dalam model. Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung, maka perlu menguji nilai  $t$  dari koefisien  $ab$ . Nilai  $t$  dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel, jika nilai  $t$  hitung  $>$  nilai  $t$  tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2013). Selanjutnya untuk menentukan

sifat hubungan antara variabel baik sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*), atau mediasi parsial (*partial mediation*), atau bukan sebagai variabel mediasi, digunakan metode pemeriksaan.

Mediasi dilakukan dengan pendekatan perbedaan nilai koefisien dan signifikansi sebagai berikut : (1) melihat pengaruh langsung dari variabel eksogen terhadap endogen pada model dengan melibatkan variabel mediasi; (2) memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen tanpa melibatkan variabel mediasi; (3) memeriksa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi; (4) memeriksa pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen (Solimun, 2012)

## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Profil Perusahaan**

##### **a) Sejarah Perusahaan**

Awal mula berdirinya Rumah Sakit Islam “Fatimah” Banyuwangi karena adanya keinginan dari para Pengurus Daerah Muhammadiyah (PDM) yang diprakarsai oleh majelis Pembina Kesejahteraan Umat (PKU) daerah, untuk ikut berperan aktif mensukseskan tujuan pembangunan nasional khususnya pembangunan di daerah Kabupaten Banyuwangi yaitu melalui salah satu program strategis pemerintah dalam hal peningkatan pelayanan dan bimbingan kesehatan masyarakat, sebagaimana tercantum dalam kaidah majelis PKU atau surat keputusan pimpinan Muhammadiyah No : 02/PR/1982 tanggal 18 Februari 1982, pasal 3 ayat 1b, pasal 12 ayat 2. Setelah mendapatkan izin dari pemerintah daerah tingkat II Banyuwangi pada tanggal 30 Juni 1983 dan semenjak pertengahan tahun 1984 dimulai penggalian dana sukarela berupa uang tunai maupun dalam bentuk material dalam pembangunan gedung rumah sakit. Pembangunan ini selesai pada akhir Agustus 1987 dan awal september 1987, rumah sakit di buka sebagai rumah sakit umum dengan 70 tempat tidur yang terdiri dari kelas 1, kelas 2 dan kelas ekonomis. Tetapi izin operasional oleh Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur keluar pada tahun 1990 dengan no. 180.4/7974/115.4/90.

**b) Visi dan Misi Perusahaan**

- Visi Perusahaan  
Menjadi rumah sakit dengan pelayanan prima dan sebagai sarana dakwah.
- Misi Perusahaan
  - 1) Memberikan pelayanan yang bermutu dan memuaskan.
  - 2) Melaksanakan pengelolaan yang efektif dan efisien.
  - 3) Meningkatkan kompetensi dan loyalitas sumberdaya insani yang berakhlakul karimah.
- Tujuan Perusahaan
  - a. Terwujudnya kepuasan *stakeholders*
  - b. Terwujudnya RS wisata dengan budaya Islami
  - c. Terwujudnya layanan yang terintegrasi
  - d. Terwujudnya RS dengan SDM yang berkualitas dan layanan prima dengan memanfaatkan jejaring.
  - e. Terwujudnya pelayanan efektif dan efisien dengan daya saing tinggi
  - f. Terwujudnya SIM RS yang handal dan terwujudnya sarana dan prasarana pelayanan sesuai standar.
- Tata Nilai Perusahaan  
Istiqomah, Terpercaya, Integritas, Modern, Empati dan Wathoniyah (ISTIMEWA)
  - a. Istiqomah

Istiqomah dalam terminologi Islam adalah hal berpendirian kuat atau teguh pendirian. Dalam hal ini RS harus berpendirian teguh terhadap tata nilai perusahaan.

b. Terpercaya

Artinya RS harus dapat dipercaya untuk pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Sehingga, masyarakat dapat yakin dengan pelayanan di rumah sakit.

c. Integritas

RS harus dapat bersikap jujur dan menunjukkan kepatuhan yang konsisten.

d. Modern

RS harus dapat tumbuh berkembang bersamaan dengan perkembangan yang semakin modern, Dengan kata lain, pelayanan RS juga harus semakin lebih baik.

e. Empati

Para karyawan harus mempunyai kemampuan menciptakan keinginan untuk menolong sesama.

f. Wathoniyah

Para karyawan harus menjunjung arti persaudaraan terhadap sesama.

- Motto Perusahaan

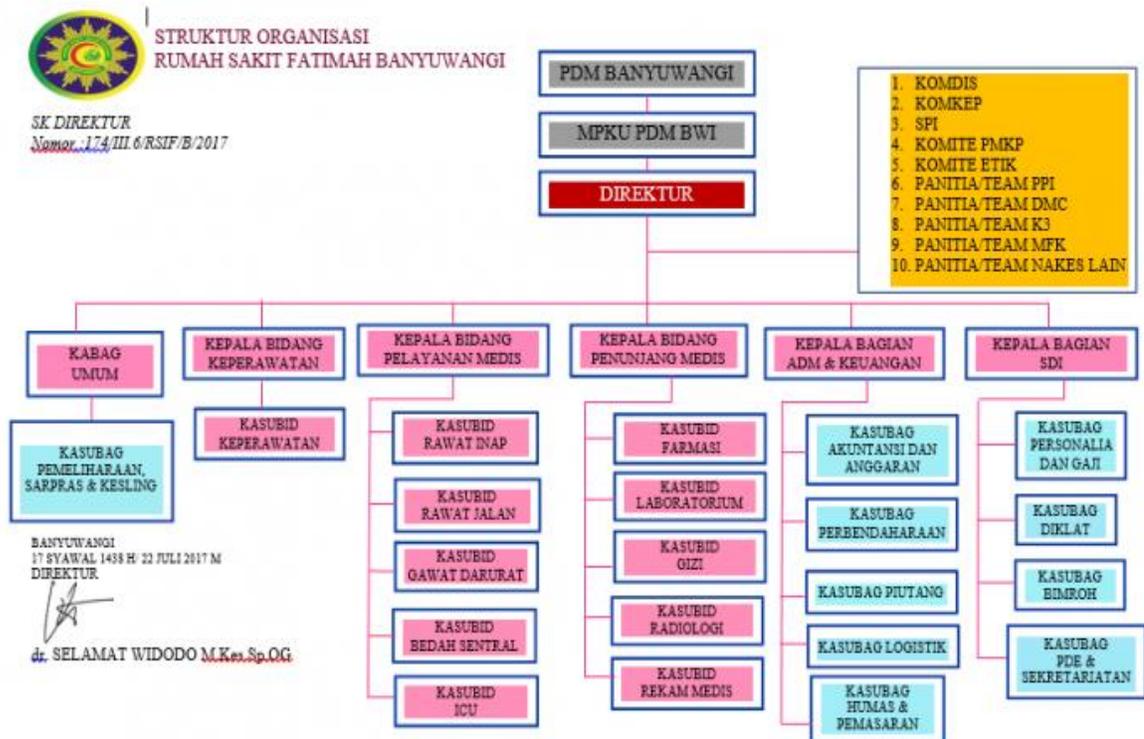
Layananku Ibadahku

### c) Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang di digunakan di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi menggunakan struktur organisasi *line* (garis) artinya: arus kekuasaan dan tanggung jawab secara langsung dari pucuk pimpinan kepada pegawai yang berada di bawahnya.

Dari data yang penulis peroleh, struktur organisasi di Rumah Sakit Fatimah adalah sebagai berikut :

**Gambar 4.1**  
**Struktur organisasi**



#### 4.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Penulis menyebar kuesioner pada sampel perawat sebesar 70 orang dari populasi perawat yang berada di Rumah Sakit Islam Fatimah (RSIF) Banyuwangi yang tersebar pada 8 ruangan di rumah sakit. Kemudian karakteristik responden pada penelitian ini meliputi ; jenis kelamin, status, pendidikan terakhir, rentan usia, masa bekerja, status keperawatan dan *take home pay*. Adapun hasil analisis karakteristik akan dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Frekuensi |
|---------------|-----------|
| Laki-laki     | 18        |
| Perempuan     | 52        |
| Total         | 70        |

Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden perempuan lebih banyak dari pada responden laki-laki. Responden perempuan sebanyak 52 orang sedangkan responden laki-laki sebanyak 18 orang. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini sebagian besar responden yang berpartisipasi adalah berjenis kelamin perempuan sebesar 52 orang.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status**

| Status        | Frekuensi |
|---------------|-----------|
| Belum Menikah | 12        |
| Menikah       | 58        |

|       |    |
|-------|----|
| Total | 70 |
|-------|----|

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini lebih banyak responden yang berstatus menikah dari pada responden yang belum menikah. Jumlah responden terbanyak berdasarkan kriteria status menikah adalah 58 orang, sedangkan yang belum menikah adalah 12 orang.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

| Pendidikan | Frekuensi |
|------------|-----------|
| Diploma    | 34        |
| Sarjana    | 36        |
| Total      | 70        |

Berdasarkan pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini yakni yang memiliki tingkat pendidikan Diploma Sebanyak 34 orang dan Sarjana sebanyak 36 orang. Hal ini menunjukkan responden yang terbanyak adalah tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 36 orang.

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia        | Frekuensi |
|-------------|-----------|
| 20-25 tahun | 13        |
| 26-30 tahun | 30        |
| 31-35 tahun | 12        |

|           |    |
|-----------|----|
| >36 tahun | 15 |
| Total     | 70 |

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dari berbagai usia. Responden Usia 20-25 tahun sebanyak 13 orang, Usia 26-30 tahun sebanyak 30 orang, Usia 31-35 tahun sebanyak 12 orang dan Usia yang lebih dari 36 tahun sebanyak 15 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah usia 26-30 tahun sebanyak 30 orang.

**Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

| Lama Bekerja | Frekuensi |
|--------------|-----------|
| < 2 tahun    | 22        |
| 3-4 tahun    | 15        |
| 5-6 tahun    | 7         |
| > 7 tahun    | 26        |
| Total        | 70        |

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden berdasarkan lama bekerja perawat di Rumah Sakit Fatimah yang bekerja selama < 2 tahun sebanyak 22 orang., 3-4 tahun sebanyak 15 orang, 5-6 tahun sebanyak 7 orang dan yang lama bekerja >7 tahun sebanyak 26 orang. Hal ini menunjukkan responden yang terbanyak pada lama bekerja adalah >7 tahun sebanyak 26 orang.

**Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Keperawatan**

| Status Keperawatan | Frekuensi |
|--------------------|-----------|
| Pegawai Tetap      | 16        |
| Pegawai Kontrak    | 54        |
| Total              | 70        |

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa kriteria Status Keperawatan yang berdasarkan responden pegawai kontrak lebih banyak dari pada pegawai tetap. Responden pegawai kontrak sebanyak 54 orang sedangkan responden pegawai tetap sebanyak 16 orang yang mana gaji perawat tetap lebih dari gaji perawat kontrak. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa status keperawatan yang lebih banyak adalah pegawai kontrak sebanyak 57 orang.

**Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji/Tunjangan**

| Gaji                           | Frekuensi |
|--------------------------------|-----------|
| <Rp.2.000.000                  | 9         |
| Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000  | 42        |
| >Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000 | 19        |
| > Rp. 4.000.000                | 0         |
| Total                          | 70        |

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit fatimah mendapatkan gaji/tunjangan. Responden Yang mendapatkan gaji < Rp.2.000.000 sebanyak 9 orang, Responden gaji Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000 sebanyak 42 orang, responden gaji >Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000 sebanyak 19 orang, sedangkan responden gaji > Rp. 4.000.000 sebesar 0 atau tidak ada. Hal

ini menunjukkan bahwa perawat yang mendapatkan gaji lebih banyak yaitu terdapat pada responden gaji Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000 sebanyak 42 orang.

#### 4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk menggambarkan variabel variabel penelitian melalui intepretasi distribusi frekuensi dari jawaban responden secara keseluruhan, baik jumlah responden, maupun angka presentase terhadap item-item variabel dalam penelitian.

Berikut ini adalah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian :

**Tabel 4.8 Deskripsi Variabel *Locus of Control***

| Item | Jawaban Responden |     |    |        |    |        |    |        |    |        | Mean |
|------|-------------------|-----|----|--------|----|--------|----|--------|----|--------|------|
|      | 1                 |     | 2  |        | 3  |        | 4  |        | 5  |        |      |
|      | STS               |     | TS |        | N  |        | S  |        | SS |        |      |
| F    | %                 | F   | %  | F      | %  | F      | %  | F      | %  |        |      |
| X1.1 | 0                 | 0 % | 39 | 55.7%  | 9  | 12.9 % | 9  | 12.9 % | 13 | 18.6 % | 2,94 |
| X1.2 | 0                 | 0 % | 21 | 30.0 % | 14 | 20.0 % | 34 | 48.6 % | 1  | 1.4 %  | 3,21 |
| X1.3 | 0                 | 0 % | 28 | 40.0 % | 12 | 17.1 % | 19 | 27.1 % | 11 | 15.7 % | 3,19 |
| X1.4 | 0                 | 0 % | 28 | 40.0 % | 17 | 24.3 % | 22 | 31.4 % | 3  | 4.3 %  | 3    |

Pada item X1.1 menunjukkan bahwa dari 70 responden perawat sebanyak 39 responden (55,7%) menyatakan tidak setuju, 9 responden (12,9%) menyatakan netral, dan 9 responden (12,9%) menyatakan setuju, 13 responden (18,6,2%) menyatakan sangat setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah

2,94 sehingga dapat diindikasikan jika rata-rata responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa untuk memiliki pekerjaan yang bagus yaitu dengan mempunyai keluarga atau teman yang menduduki posisi tertinggi dalam perusahaan.

Pada item X1.2 menunjukkan bahwa dari 70 responden perawat sebanyak 21 responden (30,0%) menyatakan tidak setuju, 14 responden (20,0%) menyatakan netral, dan 34 responden (48,6%) menyatakan setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,21 sehingga dapat diindikasikan jika rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan netral bahwa promosi merupakan suatu keberuntungan (nasib baik).

Pada item X1.3 menunjukkan bahwa dari 70 responden perawat sebanyak 28 responden (40,0%) menyatakan tidak setuju, 12 responden (17,1%) menyatakan netral, 19 responden (27,1%) menyatakan setuju, 11 responden (15,7%) menyatakan sangat setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,19 sehingga dapat diindikasikan jika rata-rata responden menyatakan netral dengan pernyataan bahwa untuk menjadi karyawan yang berprestasi membutuhkan nasib baik.

Pada item X1.4 menunjukkan bahwa dari 70 responden perawat sebanyak 28 responden (40,0%) menyatakan tidak setuju, 17 responden (24,3%) menyatakan netral, 22 responden (31,4%) menyatakan setuju, 3 responden (4,3%) menyatakan sangat setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3, sehingga dapat diindikasikan jika rata-rata responden menyatakan netral dengan

pernyataan bahwa yang membedakan seseorang menghasilkan uang banyak dan sedikit adalah keberuntungan (nasib baik).

**Tabel 4.9 Deskripsi Variabel *Subjective Well-being***

| Item | 1   |   | 2  |   | 3 |      | 4  |       | 5  |       | Mean |
|------|-----|---|----|---|---|------|----|-------|----|-------|------|
|      | STS |   | TS |   | N |      | S  |       | SS |       |      |
|      | F   | % | F  | % | F | %    | F  | %     | F  | %     |      |
| Z1.1 | 0   | % | 0  | % | 2 | 2,9% | 48 | 68,6% | 20 | 28,6% | 4,26 |
| Z1.2 | 0   | % | 0  | % | 1 | 1,4% | 55 | 78,6% | 14 | 20,0% | 4,20 |

Pada item Z1.1 menunjukkan bahwa dari 70 responden perawat sebanyak 2 responden (2,9%) menyatakan netral, 48 responden (68,6%) menyatakan setuju, 20 responden (28,6%) menyatakan sangat setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4.26, sehingga dapat diindikasikan jika rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa responden senantiasa bersikap baik terhadap sesama rekan kerja perawat maupun rekan kerja lain.

Pada item Z1.2 menunjukkan bahwa dari 70 responden perawat sebanyak 1 responden (1,4%) menyatakan netral, 55 responden (78,6%) menyatakan setuju, 14 responden (20.0%) menyatakan sangat setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4.20, sehingga dapat diindikasikan jika rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa responden selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan diri dalam bekerja.

**Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja**

| Item | 1   |   | 2  |   | 3  |       | 4  |       | 5  |      | Mean |
|------|-----|---|----|---|----|-------|----|-------|----|------|------|
|      | STS |   | TS |   | N  |       | S  |       | SS |      |      |
|      | F   | % | F  | % | F  | %     | F  | %     | F  | %    |      |
| Y1.1 | 0   | % | 0  | % | 18 | 25.7% | 50 | 71.4% | 2  | 2.9% | 3,77 |
| Y1.2 | 0   | % | 0  | % | 19 | 27,1% | 47 | 67.1% | 4  | 5.7% | 3,79 |

Pada item Y1.1 menunjukkan bahwa dari 70 responden perawat sebanyak 28 responden (25.7%) menyatakan netral, 50 responden (71,4%) menyatakan setuju, 2 responden (2.9%) menyatakan sangat setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,77 sehingga dapat diindikasikan jika rata-rata responden menyatakan netral dengan pernyataan bahwa responden puas dengan sistem pembagian gaji dalam perusahaan.

Pada item Y1.2 menunjukkan bahwa dari 70 responden perawat sebanyak 19 responden (27,1%) menyatakan netral, 47 responden (67,1%) menyatakan setuju, 4 responden (5.7%) menyatakan sangat setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,79 sehingga dapat diindikasikan jika rata-rata responden menyatakan netral dengan pernyataan bahwa gaji yang diterima telah sesuai dengan tingkat pendidikan mereka.

#### 4.4. Pengukuran Model (*Outer Model*)

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian model pengukuran (*outer model*) melalui uji *convergent validity* dan *diskriminan validity*, berikut merupakan hasil uji *convergent validity* dan *diskriminan validity*.

##### 1. *Convergent Validity*

*Convergent Validity* adalah model pengukuran yang membuktikan hubungan antar item dengan variabel lainnya. *Loading factor* merupakan parameter yang digunakan untuk melihat *convergent validity* dengan aturan nilai yang dihasilkan  $>0,7$  dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE)  $> 0.5$  (Hair, 2014). Indikator yang memiliki loading faktor yang besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang paling kuat. Berikut ini merupakan nilai *loading factor* yang terdapat dalam tabel 4.11 di bawah ini :

**Tabel 4.11 *Loading Factor***

| Variabel                | Hasil Uji |                | Keterangan |
|-------------------------|-----------|----------------|------------|
|                         | Item      | Loading Factor |            |
| Locus of Control<br>(X) | X1.1      | 0,910          | Valid      |
|                         | X1.2      | 0,830          | Valid      |
|                         | X1.3      | 0,891          | Valid      |
|                         | X1.4      | 0,830          | Valid      |
|                         |           |                |            |
| Variabel                | Hasil Uji |                | Keterangan |
|                         | Item      | Loading Factor |            |

|                                  |                  |                       |                   |
|----------------------------------|------------------|-----------------------|-------------------|
| <b>Kepuasan Kerja (Y)</b>        | Y1.1             | 0,961                 | Valid             |
|                                  | Y1.2             | 0,971                 | Valid             |
|                                  |                  |                       |                   |
| <b>Variabel</b>                  | <b>Hasil Uji</b> |                       | <b>Keterangan</b> |
|                                  | <b>Item</b>      | <b>Loading Factor</b> |                   |
| <b>Subjective Well-being (Z)</b> | Z1.1             | 0,902                 | Valid             |
|                                  | Z1.2             | 0,916                 | Valid             |

Sumber: Diolah menggunakan SmartPLS (v.3.2.8)

Berdasarkan pada tabel diatas nilai indikator yang dihasilkan tiap variabel sudah cukup baik, dalam variabel *locus of control* keseluruhan item *loading factornya* sudah melebihi  $>0,5$  yang mengindikasikan bahwa keseluruhan item tersebut telah memenuhi *convergent validity*. Variabel *locus of control* juga sudah memenuhi *convergent validity* dimana keseluruhan variabel *locus of control* memiliki nilai *loading factor*  $>0,5$ . Begitupula dengan variabel kepuasan kerja seluruh item memiliki nilai *loading factor*  $>0,5$  yang mengindikasikan bahwa keseluruhan item pada validitas konvergen yang baik. Variabel *subjective well-being* seluruh item juga memiliki nilai *loading factor*  $>0,5$  yang mengindikasikan bahwa seluruh item pada variabel *subjective well-being* telah memenuhi validitas konvergen yang baik.

## 2. Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* dilakukan untuk menguji apakah instrument dapat dikatakan valid dalam menjelaskan variabel laten. Pengujian

*discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Pengujian *cross loading* dikatakan baik apabila nilai *loading* dari setiap variabel memiliki nilai *loading* yang paling besar dari pada nilai *loading* dari variabel laten lainnya. Berdasarkan pada perhitungan *discriminant validity* didapatkan hasil bahwa variabel *locus of control* menghasilkan angka sebesar 0,866, lalu pada variabel kepuasan kerja menghasilkan angka sebesar 0,909, pada variabel *subjective well-being* menghasilkan angka sebesar 0,966. Pengujian *Discriminant validity* dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

**Tabel 4.12 Discriminant validity**

|             | <b>Kepuasan Kerja</b> | <b>LoC</b> | <b>SWB</b> |
|-------------|-----------------------|------------|------------|
| <b>X1.1</b> | 0,455                 | 0,910      | 0,284      |
| <b>X1.2</b> | 0,402                 | 0,830      | 0,149      |
| <b>X1.3</b> | 0,451                 | 0,891      | 0,131      |
| <b>X1.4</b> | 0,388                 | 0,830      | 0,341      |
| <b>Y1.1</b> | 0,961                 | 0,444      | 0,137      |
| <b>Y1.2</b> | 0,971                 | 0,499      | 0,247      |
| <b>Z1.1</b> | 0,204                 | 0,215      | 0,902      |
| <b>Z1.2</b> | 0,166                 | 0,271      | 0,916      |

Sumber : Diolah menggunakan SmartPLS (v.3.2.8)

### 3. Composite Reliability

Untuk melakukan uji reliabilitas dapat juga dilihat melalui hasil dari *composite reliability*, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini :

Tabel 4.13 *Composite Reliability*

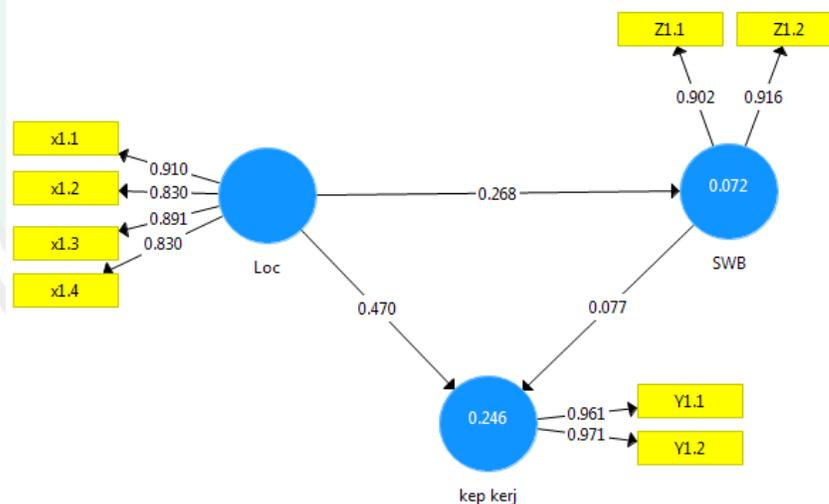
| Variabel                     | Composite Reliability | Cronbach's Alpha | Hasil    |
|------------------------------|-----------------------|------------------|----------|
| <i>Locus of Control</i>      | 0,923                 | 0,889            | Reliabel |
| Kepuasan Kerja               | 0,965                 | 0,928            | Reliabel |
| <i>Subjective Well-being</i> | 0,905                 | 0,790            | Reliabel |

sumber : Diolah menggunakan SmartPLS (v.3.2.8)

#### 4.5. Model Struktural (*Inner Model*)

Uji *inner model* merupakan langkah yang harus dilakukan setelah melakukan uji *outer model*. Dalam pengujian *inner model* dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk, nilai signifikansi, dan *R-Square* dari model penelitian.

Gambar 4.2 Uji Inner Model



Sumber : Diolah menggunakan SmartPLS (v.3.2.8)

### 1. Perhitungan *R-Square*

Langkah pertama yang harus dilakukan dalam melakukan evaluasi model struktur adalah dengan melihat nilai *R-Square* pada variabel laten dependen yang digunakan dalam penelitian. Adapun perkiraan nilai *R-Square* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.14 Nilai *R-Square***

| Variabel                         | <i>R-Square</i> |
|----------------------------------|-----------------|
| Kepuasan Kerja (Y)               | 0,246           |
| <i>Subjective Well-being</i> (Z) | 0,072           |

Sumber : Diolah menggunakan SmartPLS (v.3.2.8)

Pada tabel tersebut terlihat bahwa nilai dari *R-square* untuk variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,246 atau sebesar 24,6%, nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja dapat gambarkan oleh variabel *locus of control* dan *subjective well-being* hanya sebesar 24,6% saja, sedangkan sisanya sebesar 75.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini. Kemudian pada variabel *subjective well-being* *R-Square* adalah 0,072 atau sebesar 7,2% sehingga variabel *subjective well-being* hanya dapat dijelaskan sebesar 7,2% oleh variabel *locus of control* dan sisanya sebesar 92,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak tercantum pada penelitian ini.

### 2. Pengujian Goodness of Fit

Pengujian *Goodnes of Fit* model structural pada *inner model* dilakukan dengan menggunakan nilai *Q-Square predictive relevance* (Q2). Jika *Q-Square*

lebih dari 0 maka model dapat diprediksi. Sedangkan jika model  $<0$  maka model tidak dapat diprediksi. Berikut adalah nilai  $R^2$  dalam penelitian ini untuk variabel Y sebesar 0,246 dan variabel Z sebesar 0,072 . Berikut perhitungan *Q-Square* :

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,246)(1 - 0,072)$$

$$Q^2 = 1 - (0,754)(0,928)$$

$$Q^2 = 1 - (0,699)$$

$$Q^2 = 0,301$$

$$Q^2 = 30,1 \%$$

Melihat hasil dari pengujian di atas maka hasil dari *predictive relevance* adalah sebesar 30,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa model tersebut sudah dapat dikatakan layak, karena keragaman data dapat dijelaskan oleh model tersebut sebesar 30,1% . Sedangkan sisa sebesar 69,9% dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam model penelitian dan error. Dengan hasil sebesar 30,1% maka model PLS yang terbentuk sudah baik, karena mampu menjelaskan 30,1% dari keseluruhan informasi. Adapun sisa sebesar 69,9% sudah dijelaskan oleh variabel lain yang belum tercantum pada penelitian ini.

#### 4.6. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t. Dasar yang digunakan dalam uji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *path coefficient*.

Tabel 4.13 Hubungan tidak Langsung Antar Variabel

|                     | Sampel Asli | Rata-Rata Sampel | Standar Deviasi | T Statistik | P Values |
|---------------------|-------------|------------------|-----------------|-------------|----------|
| LoC - SWb           | 0.268       | 0.290            | 0.131           | 2.045       | 0.041    |
| LoC – Kep Kerj      | 0.470       | 0.465            | 0.095           | 4.936       | 0.000    |
| SWb – Kep Kerj      | 0.077       | 0.087            | 0.125           | 0.615       | 0.539    |
| LoC – SWb -Kep Kerj | 0.021       | 0.030            | 0.045           | 0.456       | 0.649    |

Sumber : Hasil Perhitungan SmartPLS (v.3.2.8)

Dilakukan secara simulasi pada perhitungan data secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan. Simulasi dalam hal ini dilakukan dengan metode *bootstrapping*. Berikut adalah hasil dari metode *bootstrapping* :

- a. *Locus of Control* (LoC) berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja (Kep kerj)

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja, yang mana *locus of control* menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 0,470. Dengan *p values* sebesar 0,00 dan nilai t statistiknya sebesar 4,936 lebih dari nilai t tabel yakni 2,000 maka hasil tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga pada penelitian ini hipotesis pertama diterima.

- b. *Subjective Well-being* (SWb) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Kep Kerj)

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu pengaruh *subjective well-being* terhadap kepuasan kerja, yang mana *subjective well-being* menunjukkan hasil koefisien 0,077. Dengan *p-values* sebesar 0,539 dan nilai t statistiknya 0.615 lebih kecil dari nilai t tabel yakni 2,000 maka hasil tersebut menunjukkan bahwa *subjective well-being* tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis kedua ditolak.

- c. *Locus of Control* (LoC) berpengaruh terhadap *Subjective Well-being* (SWb)

Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu pengaruh *locus of control* terhadap *subjective well-being*, yang mana *locus of control* menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 0,268. Dengan *p-values* sebesar 0,041 dan nilai t statistiknya sebesar 2,045 lebih besar dari nilai t tabel yakni 2,000 maka hasil tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga pada penelitian ini hipotesis ketiga diterima.

- d. *Subjective Well-being* (SWb) tidak memediasi *Locus of Control* (LoC) terhadap Kepuasan kerja (Kep Kerj)

Hasil pengujian hipotesis keempat yaitu pengaruh *subjective well-being* dalam memediasi *locus of control* terhadap kepuasan kerja, yang mana *subjective well-being* menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 0,021. Dengan *p-values*

sebesar 0,649 dan nilai t statistiknya sebesar 0,456 lebih kecil dari nilai t tabel yakni 2,000 maka hasil tersebut menunjukkan bahwa *subjective well-being* tidak memediasi *locus of control* terhadap kepuasan kerja, sehingga pada penelitian ini hipotesis keempat ditolak.

#### **4.7. Pembahasan**

Pada bagian ini akan dilakukan pembahasan yang ditujukan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Selanjutnya akan dibahas penerimaan terhadap hipotesis penelitian disertai dengan dukungan fakta atau penolakan terhadap hipotesis penelitian disertai penjelasan yang diperlukan dengan menggunakan metode PLS yang perhitungannya dilakukan dengan bantuan program *software* SmartPLS, dan hasil uji koefisiensi jalur serta taraf signifikansinya. Secara keseluruhan pengujian hubungan peran *subjective well-being* sebagai variabel intervening pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### **4.7.1. Pengaruh *Locus of Control* terhadap *Subjective Well-being***

Pembahasan mengenai pengaruh *locus of control* terhadap *subjective well-being* adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap *subjective well-being*.

Pembahasan mengenai variabel *locus of control* telah dijabarkan ke beberapa indikator pertanyaan yang meliputi percaya diri, optimisme, pengalaman hidup, kerja keras, dan kepercayaan terhadap nasib. Dari hasil

perhitungan menggunakan aplikasi smartPLS didapatkan *loading factor* tertinggi (0,910) menunjukkan bahwa indikator kerja keras adalah indikator yang paling dominan untuk membentuk variabel *locus of control*.

Sementara *subjective well-being* dalam penelitian ini dijabarkan indikator-indikator pertanyaan dari variabel *subjective well-being*. Indikator tersebut meliputi afektif dan kognitif. Indikator yang dipersepsikan baik adalah indikator kognitif dengan nilai *loading factor* (0,916).

Berdasarkan model analisis jalur *inner model* menunjukkan bahwa *locus of control* (X) berpengaruh signifikan terhadap *subjective well-being* (Z) dengan koefisien jalur sebesar 0,268 dengan *p-value* 0,045, yang berarti signifikan dan terdapat hubungan positif antara kedua variabel tersebut maka semakin tinggi *locus of control* yang dimiliki oleh seseorang maka semakin tinggi pula *subjective well-being* yang dimiliki oleh seorang perawat.

Berdasarkan dari hasil pengamatan dan hasil dari analisis penelitian, ditemukan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap *subjective well-being* pada perawat. Hasil penelitian tersebut mendukung dari teori Diener (dalam Tsalasah, 2018), hakikat dari teori ini merupakan seseorang dengan keyakinan dan kepercayaan diri yang kuat akan menumbuhkan perasaan positif dalam diri seseorang. Keyakinan dan prasangka yang baik juga berupa *locus of control*.

Hasil dari penelitian di lapangan juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Popova (2012) yang menyatakan bahwa *locus of control*

berpengaruh positif signifikan terhadap *subjective well-being* yang dimiliki seseorang. Jadi semakin tinggi *locus of control* seseorang maka *subjective well-being* akan meningkat pula. Sebaliknya, semakin rendah *locus of control* seseorang, maka semakin menurun pula *subjective well-being* seseorang. Sehingga akan muncul rasa pasrah akan nasib, mudah putus asa, dan lebih bergantung kepada orang lain sehingga akan berdampak kepada *subjective well-being* yang dirasakan oleh perawat. Keterkaitan antara *locus of control* dengan *subjective well-being* juga dikemukakan oleh Susanto (2018) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *subjective well-being*.

Dalam kehidupan manusia di dunia ini tidak luput dari ujian yang Allah berikan terhadap seseorang baik ujian tentang kenikmatan maupun ujian yang berupa musibah yang menimpa seseorang. Setiap ujian yang Allah SWT berikan adalah untuk mengukur kadar keimanan yang dimiliki seorang hamba kepada Rabbnya. Sebagai muslim Allah memerintahkan untuk bersabar di setiap ujian yang Allah berikan kepada hambaNya dan juga menyelesaikan masalah atau ujian dari Allah dengan sekuat tenaga tanpa merasa putus asa dan menyalahkan ketentuan yang Allah berikan kepada kita. Dalam Al Quran Surat Yusuf ayat 87 dijelaskan :

يَبْنَئِ أَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْيِسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْسُ مِنَ رَوْحِ اللَّهِ  
إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

Artinya : “Hai orang-orangku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”.

Dalam surat As-Syura ayat 30 Allah berfirman :

وَمَا أَصَبَكُمْ مِّنْ مُّصِيبَةٍ فَبِمَا كَسَبَتْ أَيْدِيكُمْ وَيَعْفُوا عَنْ كَثِيرٍ

Artinya : “Dan apa saja musibah yang menimpa kamu maka adalah disebabkan oleh perbuatan tanganmu sendiri, dan Allah mema’afkan sebagian besar (dari kesalahan-kesalahanmu)”. (Q.S. Asy-Syura : 30).

Berdasarkan beberapa penjelasan dan ayat diatas bahwasanya konsep *locus of control* juga terdapat dalam konsep Islam, yaitu dalam Islam Allah memerintahkan kepada manusia untuk senantiasa berusaha dengan sekuat tenaga tanpa merasa putus asa dari rahmat Allah. Karena dengan berusaha Allah akan merubah takdir dunianya sebagaimana dia berusaha dengan keras dengan kata lain, seseorang harus tetap berusaha dan optimis terhadap usaha yang dilakukannya. Apapun hasilnya itulah yang terbaik bagi diri seseorang, dan usaha yang dilkaukannya di sisi Allah tidak ada yang sia-sia.

Dari konsep tersebut juga disebut dengan *locus of control internal* yaitu bersifat optimis dan yakin terhadap usahanya untuk merubah nasib dalam hidupnya. Begitupun dengan *locus of control eksternal* yaitu ketika seseorang mempunyai sifat pesimis dan putus asa akan keadaan tanpa mau berusaha dengan tetap beranggapan bahwa takdir sudah tidak dapat dirubahnya lagi meskipun sudah berusaha sekuat tenaganya. Sedangkan ayat diatas cukup jelas menyebutkan bahwa setiap orang akan mempertanggung jawabkan apa yang

dilakukannya selama hidup di dunia ini, dan berputus asa merupakan sifat yang Allah SWT tidak sukai.

Sedangkan *subjective well-being* dalam pandangan islam sebagaimana Allah SWT berfirman dalam surah Al-Ankabut ayat 62 :

اللَّهُ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَن يَشَاءُ مِنْ عِبَادِهِ - وَيَقْدِرُ لَهُ إِنَّا لِلَّهِ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Artinya : Allah melapangkan rezeki bagi siapa yang dikehendaki-Nya di antara hamba-hamba-Nya dan Dia [pula] yang menyempitkan baginya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.

Dalam ayat diatas Allah telah berfirman bahwa Allah telah mencurahkan dan melapangkag rezeki kepada hambaNya. Dengan kata lain, Allah telah memberi kesejahteraan terhadap hambanya dalam kehidupan didunia ini. *Subjective well being* merupakan evaluasi kesejahteraan dari peristiwa atau kejadian yang dialami oleh seseorang, entah itu peristiwa yang membawa afek positif maupun negatif bagi seseorang. Namun, dengan kenikmatan dan karunia yang diberikan oleh Allah seharusnya dapat mensejahterakan kehidupan manusia di dunia. Maka dari itu, sebagai hamba kita harus bersyukur atas nikmat yang Allah berikan terhadap hambaNya.

Dengan bersikap bersyukur maka kita akan merasakan kebahagiaan dan ketenangan dalam diri, karena menerima apapun nikmat yang Allah berikan kepadanya besar maupun kecil. Begitupun tatkala karyawan merasa bersyukur dan menerima atas apa yang didapatkan dalam pekerjaan, itu akan membuat kepuasan tersendiri dan mudah untuk mengontrol diri dalam situasi apapun

karena adanya sifat *qonaah* atau menerima apa adanya. Sehingga ketika karyawan berada di dalam situasi yang sulit dalam melaksanakan tugas kerja akan mudah untuk memikirkan solusinya karena adanya kontrol diri yang baik. Maka penting untuk mengontrol diri dengan bersikap *positive thinking* termasuk dengan bersyukur.

#### 4.7.2. Pengaruh *Subjective Well-being* terhadap Kepuasan Kerja

Pembahasan mengenai pengaruh *subjective well-being* terhadap kepuasan kerja adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *subjective well-being* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan mengenai variabel *subjective well-being* telah dijabarkan ke beberapa indikator pertanyaan yang meliputi afektif dan kognitif. Sementara kepuasan kerja dalam penelitian ini dijabarkan indikator-indikator pertanyaan dari variabel kepuasan kerja. Indikator tersebut meliputi kompensasi, promosi, manajemen, dan isi pekerjaan. Indikator yang dipersepsikan baik adalah indikator kompensasi dengan nilai *loading factor* (0,916) dengan kata lain perawat merasa cukup puas dengan pembagian gaji di rumah sakit.

Berdasarkan model analisis jalur *inner model* menunjukkan bahwa *subjective well-being* (Z) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil ini dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,077 dengan *p-value* 0,539, yang berarti tidak signifikan. Mengingat koefisien jalur bertanda positif berarti hubungan kedua variabel ini positif yang berarti semakin tinggi atau semakin

baik tingkat *subjective well-being* atau kesejahteraan subjektif seorang perawat maka semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa *subjective well-being* tidak signifikan dan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja didalam perusahaan. Hasil penelitian ini tidak mendukung teori dari Diener & Oishi (2002) dengan teorinya *bottom-up theories*, hakikat teori ini menyatakan bahwa kepuasan hidup seseorang didasari oleh penilaian terhadap sejumlah kecil kepuasan pada ranah kehidupan individu.

Hasil penelitian di lapangan tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lufiana (2017). Hasil penelitian diperoleh terdapat hubungan yang positif signifikan antara *subjective well-being* terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin tinggi kesejahteraan subjektif yang dimiliki seseorang maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki seseorang karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kesejahteraan subjektif seseorang maka akan timbul rasa gelisah, kurang puas maupun *mood* yang kurang bagus. Sehingga ini akan berdampak pada kepuasan kerja seseorang di perusahaan. Keterkaitan antara *subjective well-being* dengan kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Judge & Locke (dalam Lufiana, 2017) yang menemukan hubungan saling mempengaruhi antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada perawat. Penyebabnya adalah kesejahteraan yang dirasakan oleh individu mempengaruhi mereka dalam mengumpulkan dan merecall informasi tentang pekerjaan mereka. Dalam penelitian ini menemukan hasil yang berbeda yakni

hubungan yang tidak signifikan antara *subjective well-being* dengan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan dalam penelitian Lufiana masih dipengaruhi variabel lain seperti karakteristik pekerjaan dan gaji yang besar kemungkinannya berpengaruh terhadap hubungan antara *subjective well-being* terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena Berbagai faktor yang menyebabkan tidak terbuktinya hipotesis adalah faktor-faktor yang turut mempengaruhi adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat seperti gaji, interaksi antar karyawan maupun atasan, lingkungan kerja maupun karakteristik pekerjaan itu sendiri. Sehingga ketika seseorang mempunyai kesejahteraan subjektif yang tinggi, belum tentu akan tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan juga hasil ini disebabkan karena *subjective well-being* yang dimiliki perawat melekat dalam diri masing-masing dan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap karyawan seperti bersikap baik terhadap rekan dan meningkatkan kemampuan dalam bekerja, sehingga tidak memiliki implikasi pada meningkat atau menurunnya kepuasan kerja perawat pada RSIF Banyuwangi.

Dalam pandangan islam mengenai kepuasan kerja dapat dijelaskan dalam QS. At-Taubah ayat 59 yang berbunyi:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ

إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya : Jika mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan kepada kami sebahagian dari karunia-Nya dan demikian

[pula] Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah", [tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka] (Q.S. At-Taubah : 59).

Dari arti tersebut telah disebutkan bahwa setiap orang harus senantiasa bersyukur atau ridha (puas) dengan apa yang Allah karuniakan dan hanya kepada Allah lah satu-satunya tempat untuk berharap. Demikian pula atas karunia Allah akan diberikan di dunia maupun di akhirat kelak. Dalam surat Adh duhaa ayat 5 yang berbunyi besagai berikut:

وَالضُّحَىٰ (١) وَاللَّيْلِ إِذَا سَجَىٰ (٢) مَا وَدَّعَكَ رَبُّكَ وَمَا قَلَىٰ (٣) وَالْآخِرَةُ خَيْرٌ لَّكَ مِنَ الْأُولَىٰ (٤) وَلَسَوْفَ يُعْطِيكَ رَبُّكَ فَتَرْضَىٰ (٥)

Artinya : Demi waktu matahari sepenggalahan naik, (1) dan demi malam apabila telah sunyi, (2) Tuhanmu tiada meninggalkan kamu dan tiada [pula] benci kepadamu, (3) dan sesungguhnya akhir itu lebih baik bagimu dari permulaan. (4) Dan kelak Tuhanmu pasti memberikan karunia-Nya kepadamu, lalu [hati] kamu menjadi puas. (5) (Q.S. Adh-Dhuha : 1-5).

Adapun hadits yang menjelaskan tentang kepuasan kerja “*Dari Abdullah bin Umar, Rasulullah saw. Bersabda: “Berilah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya”.* (HR Ibnu Majah: 2434)

Keterkaitan antara dalil diatas dengan kepuasan kerja yaitu ketika karyawan telah mendapatkan apa yang menjadi hak-haknya maupun mendapatkan keadilan dalam pekerjaannya, maka akan karyawan akan merasakan kepuasan kerja dan akan berdampak positif pada kinerja akhirnya juga berdampak bagus pada instansi tersebut. Pada sisi lain agar karyawan dapat

merasakan kepuasan kerja, karyawan harus senantiasa bersyukur dan ikhlas dalam tugas atau pekerjaan yang dikerjakan sehingga berdampak positif pada kepuasan pribadi.

#### 4.7.3. Pengaruh Langsung *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja

Pembahasan mengenai pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan model analisis jalur *inner model* menunjukkan bahwa *locus of control* (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil ini dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,470 dengan nilai *p-value* 0,000 yang berarti signifikan, mengingat koefisien jalur bertanda positif berarti hubungan kedua variabel ini positif artinya semakin tinggi *locus of control* dalam diri seseorang maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat dalam rumah sakit. Penelitian ini mendukung teori dari Luthans (2011) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting bagi dirinya. Hasil penelitian lapangan juga mendukung hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Amalini dkk (2016) yang menyatakan bahwa *locus*

*of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi semakin baik *loocus of control* seseorang maka akan optimal kinerja yang dilakukan sehingga seseorang karyawan akan merasakan kepuasan didalam bekerja. Sebaliknya, semakin menurun *locus of control* yang dimiliki seseorang maka akan berdampak juga pada kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2018) yang menemukan hasil positif hubungan antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja, yang artinya semakin tinggi kontrol seseorang atas dirinya maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja dalam perusahaan yang dirasakan oleh karyawan.

#### **4.7.4. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja melalui *Subjective Well-being***

Pembahasan mengenai pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja melalui *subjective well-being* adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa variabel *subjective well-being* menjadi variabel mediasi *locus of control* terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan model analisis jalur *inner model* menunjukkan bahwa *subjective well-being* (Z) tidak menjadi variabel mediasi antara pengaruh *locus of control* (X) terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai *p-value* sebesar 0,649 lebih besar dari taraf signifikan 0,050 sehingga dapat dikatakan hipotesis

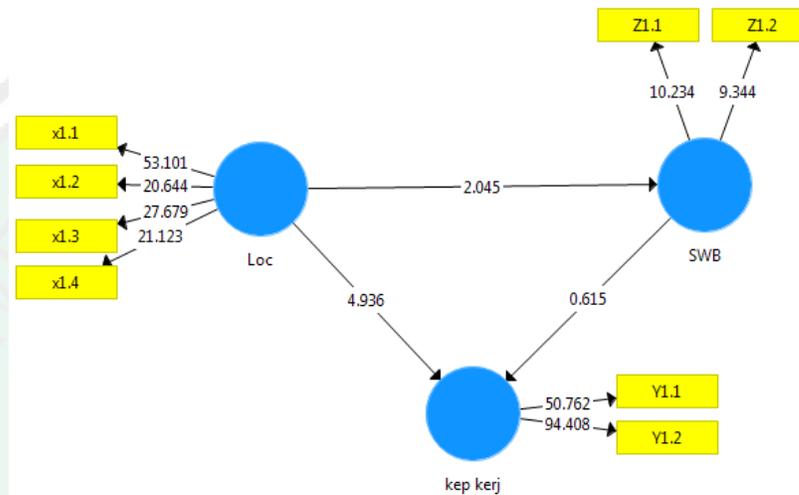
keempat ditolak karena tidak terbukti berpengaruh dan tidak dapat memediasi antara variabel *locus of control* terhadap kepuasan kerja. Jadi variabel *subjective well-being* tidak memediasi *locus of control* terhadap kepuasan kerja sehingga dapat diartikan semakin tinggi atau rendahnya *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *subjective well-being* atau akan semakin menurun kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa *subjective well-being* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja didalam perusahaan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lufiana (2017). Hasil penelitian diperoleh terdapat hubungan yang positif signifikan antara *subjective well-being* terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan dalam penelitian Lufiana masih dipengaruhi variabel lain seperti karakteristik pekerjaan dan gaji yang besar kemungkinannya berpengaruh terhadap hubungan antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **4.8 Uji Mediasi**

Selanjutnya akan dilakukan pemeriksaan variabel mediasi dengan pendekatan perbedaan nilai koefisien dan signifikansi sebagai berikut (Solimun, 2012) :

**Gambar: 4.3**  
**Hasil Uji Mediasi dengan *Boothstrapping***



Uji mediasi adalah hasil dari analisis *algorithm* dan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini variabel *subjective well-being* sebagai variabel mediasi *locus of control* terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 0,021 dengan *p-values* sebesar 0,649 sehingga tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa *subjective well-being* tidak memediasi *locus of control* terhadap kepuasan kerja.

2. Variabel *locus of control* terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 0,470. Dengan *p values* sebesar 0,000 maka hasil tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga terdapat pengaruh langsung antara variabel *locus of control* terhadap kepuasan kerja.
3. Variabel *locus of control* terhadap *subjective well-being* menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 0,268 dengan *p-values* sebesar 0,041 maka hasil tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga terdapat pengaruh antara *locus of control* terhadap *subjective well-being*.
4. Variabel *subjective well-being* terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil koefisien 0,077. Dengan *p-values* sebesar 0,539 maka hasil tersebut menunjukkan bahwa *subjective well-being* tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah disampaikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran. Adapun kesimpulan dan saran akan dijelaskan sebagai berikut :

#### 5.1. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap *subjective well-being* pada perawat Rumah Sakit Islam Fatimah di Banyuwangi. Ketika Perawat memiliki kontrol diri yang bagus atas sikapnya maka akan berdampak bagus pula pada kesejahteraan pribadi yang dimiliki oleh perawat.
2. Tidak terbukti adanya pengaruh *subjective well-being* terhadap kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Islam Fatimah di Banyuwangi. Jadi, tinggi rendahnya kesejahteraan subjektif yang dirasakan oleh perawat tidak mempengaruhi kepuasan perawat dalam bekerja di rumah sakit.
3. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Islam Fatimah di Banyuwangi. Ketika Perawat dapat mengendalikan kontrol diri dengan baik dan positif, maka kepuasan kerja yang dirasakan dalam bekerja pun akan meningkat secara signifikan.

4. Variabel *subjective well-being* tidak terbukti dapat memediasi antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Islam Fatimah di Banyuwangi. Jadi, Kesejahteraan subjektif yang dimiliki perawat di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi tidak dapat mempengaruhi kontrol diri yang dimiliki oleh perawat yang secara tidak langsung akan berdampak pada kepuasan kerja di rumah sakit.

## 5.2. Saran

### 5.2.1. Saran bagi Praktisi

*Locus of control* merupakan salah satu komponen yang mampu meningkatkan kesejahteraan subjektif maupun kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat pada Rumah Sakit Islam Fatimah (RSIF), sehingga para atasan perlu untuk memperhatikan motivasi maupun setiap permasalahan yang dihadapi oleh perawat sehingga akan berdampak baik pada pengendalian diri masing-masing perawat dan akan berdampak baik pula pada kepuasan kerja yang dirasakan perawat sehingga perawat dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan kepercayaan diri yang baik.

Dari hasil penelitian terungkap bahwa kontrol diri atau *locus of control* ternyata mampu untuk mempengaruhi kepuasan kerja yang akan berdampak juga pada kinerja pada akhirnya, sehingga model pembimbingan atau pendampingan melalui pelatihan ataupun sejenisnya tersebut patut untuk dipertahankan Rumah Sakit Islam Fatimah

### 5.2.2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Penafsiran terhadap temuan ini perlu dilakukan penelitian secara longitudinal untuk menemukan bukti yang lebih kuat mengenai arah dari hubungan sebab akibat karena dalam penelitian korelasional ini juga tidak menutup kemungkinan bahwa ada variabel lain yang bisa menjelaskan hubungan antara variabel yang ditemukan dalam sebuah penelitian seperti variabel kompensasi, *psychological well-being*, *self efficacy*, maupun variabel lain yang berhubungan dengan psikologi diri.

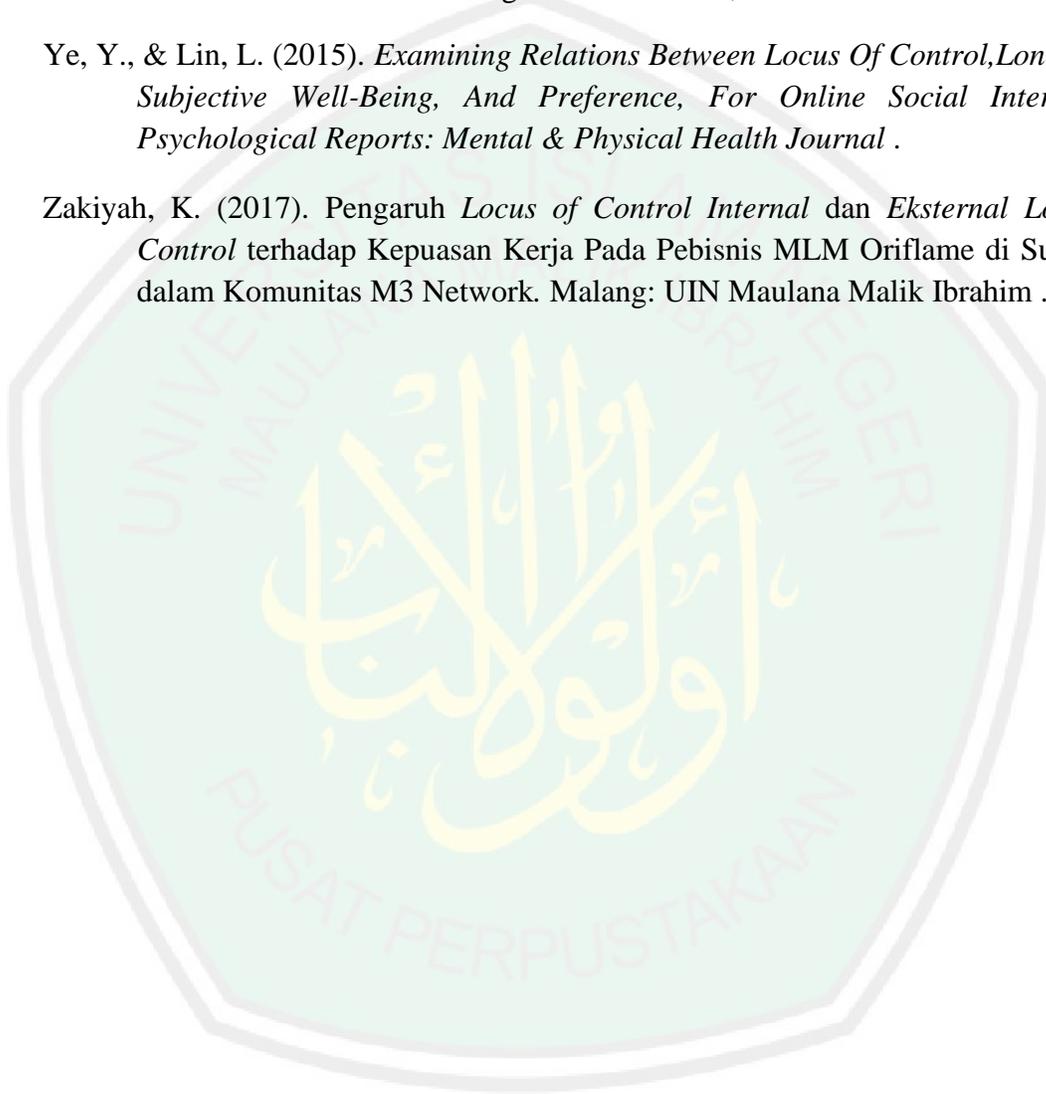
## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, N. (2016). Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* .
- Al-qur'an *al-karim* dan terjemahan
- Amalia, S. (2014). Pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap kebahagiaan (*happiness*) pada lansia di Kota Malang (Studi integratif berdasarkan perspektif hedonia dan eudaimonia). Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Amalini, H. F., Musadieg, M. A., & Afrianty, T. W. (2016). *Pengaruh Locus of control* terhadap kepuasan kerja dan kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis* .
- Anggriana, T. M. (2016). Hubungan *Locus of control* dan Persepsi Peran Jenis Kelamin Dengan Keputusan Pemilihan Karier Siswa Kelas X SMA Negeri 6 Semarang. *Jurna Bimbingan dan Konseling* .
- Ariati, J. (2010). *Subjective Well-Being* (Kesejahteraan Subjektif) dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip* .
- Ashari, O. &. (2016). Apakah Orang Miskin Tidak Bahagia? Studi Fenomenologi Tentang Kebahagiaan di Dusun Deliksari. *Scientific Journal of Universitas Negeri Semarang* .
- Ayudiati, S. E. (2010). Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Chan, D. (2013). *Subjective well-being of Hong Kong Chinese teachers: The contribution of gratitude, forgiveness, and the orientations to happiness. Teaching and Teacher Education* .
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2015). *National Accounts of Subjective Well-being. American Psychologist* .
- Enna, A. (2017). Pengaruh Hubungan Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Melalui Budaya Organisasi pada PT. PLN Persero Rayon Lamongan. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim.

- Eryilmasz, A. (2015). Investigation of the relations between religious activities and subjective well-being of High School Students. *Educational Sciences* .
- Fitrianur, Situmorang, N. Z., & Tentama, F. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Subjective Well-Being Pada Ibu Jalanan.
- Hair, J.F., et al. 2014. *A Primer on Partial Least Square Structural Equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE, United State of America.
- Harahap, N. H. (2018). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan.
- Hersch, R. K., Cook, R. F., Diane, Kaplan, S., Hughes, D., Ann, M., et al. (2016). *Reducing Nurses' Stress: A Randomized Controlled Trial of a Web-Based Stress Management Program for Nurses*. *Appl Nurs Res* .
- Holder, M. D. (2010). *Spirituality, religiousness, and happiness in children aged 8-12 years*. *Journal of Happiness Studies* .
- L, M. R., & H.Jackson, J. (2011). *Human Resource Management*. South western: cengage learning.
- Li, B., Yu, F., & Z, Z. (2014). *Positive psychological capital: A new approach to social support and subjective well-being*. *Social Behavior And Personality* .
- Lufiana, O. H. (2017). Hubungan antara *Subjective Well-being* dengan kepuasan kerja Guru Honorer. *Jurnal Psikologi* .
- Mahyuny, F. &. (2018). Analisis Faktor yang Mempengaruh *Locus of Control* Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. *Jurnal IPA* .
- Mujiasih, E. (2013). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip* .
- Munandar, A. S. (2014). Psikologi Industri dan Organsisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Pinasti, W. (2011). *Pengaruh Self-Efficacy, Locus of control, dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa* . Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah .

- Popova, S. (2012). *Locus of Control Predictor of Health and Subjective Well-being. European Medical, Health and Pharmaceutical Journal* .
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robustelli, B., & Whisman, M. (2018). Gratitude and Life Satisfaction in The United States and Japan. *Journal of Happiness Study* .
- Sapmaz, F., Yıldırım, M., Topçuoğlu, P., Nalbant, D., & Sızır, U. (2016). *Gratitude Forgiveness and Humility as Predictors of Subjective Well-being among University Students. International Online Journal of Educational Sciences* .
- Sarjita. (2017). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional Dan *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Riset Manajemen & Akuntansi* .
- Sibawaihin, N. K. (2017). Pengaruh *Locus of Control* dan Motivasi Instrinsik terhadap Kepuasan Guru Honorer. *Jurnal Sosial Humaniora* .
- Soto, C. (2015). *Is happiness good for your personality? Concurrent and prospective relations of the big five with subjective well-being. Journal of Personality* .
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Afabeta.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia, Teori, Kuisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Susanto, D. (2018). Pengaruh Smartphone dan *Locus of Control* : Keterkaitannya dengan Prestasi Belajar, Kualitas Tidur dan *Subjective Well-being*. *Jurnal Psikologi Sosial* .
- Syatriadin. (2017). *Locus Of Control: Teori Temuan Penelitian Dan Reorientasinya Dalam Manajemen Penanganan Kesulitan Belajar Peserta Didik. Jurnal Pendidikan Dasar* .
- Triwijayanti, R. (2016). Hubungan *Locus of Control* dengan *Burnout* Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Tsalasah, E. F. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Psychological Well-Being* Dan *Subjective Well-Being* . Malang: Universitas Brawijaya.

- W, G. R., & Grogory, M. (2014). *Organizational Behaviour : Managing People and Organization*. South-Western USA: Cengage Learning.
- Yamin,S. (2009). *Structural equation Modeling : Belajar lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesoiner dengan LISREL-PLS*, Buku seri kedua.
- Ye, Y., & Lin, L. (2015). *Examining Relations Between Locus Of Control,Loneliness, Subjective Well-Being, And Preference, For Online Social Interaction. Psychological Reports: Mental & Physical Health Journal .*
- Zakiyah, K. (2017). *Pengaruh Locus of Control Internal dan Eksternal Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja Pada Pebisnis MLM Oriflame di Surabaya dalam Komunitas M3 Network*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim .



## LAMPIRAN 1

### KUESIONER

#### **PERANAN *SUBJECTIVE WELL-BEING* DALAM MEMEDIASI PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM FATIMAH BANYUWANGI**

---

Bapak/Ibu/ Saudara (i) yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk memenuhi syarat kelulusan program S1 jurusan manajemen fakultas ekonomi pada Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, diperlukan data-data untuk penelitian dengan judul “Peranan *Subjective Well-Being* Dalam Memediasi Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat”. Demi tercapainya tujuan penelitian mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan (terlampir berikut ini). Identitas pengisi kuesioner akan dirahasiakan dan tidak akan berpengaruh ke pribadi masing-masing. Karena data ini hanya murni digunakan untuk kepentingan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan.

Kemudian atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian ini, penyusun mengucapkan banyak terimakasih dan mohon maaf apabila ada pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara/i.

Peneliti

Ahmad Syafi Saifur Rizal

**A. Data Responden (centang jawaban yang dipilih)**

1. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
2. Status :  Belum menikah  Menikah
3. Pendidikan Terakhir :  SPK   Diploma  
Sarjana
4. Rentan Usia : 20-25 tahun 26-30 tahun 31-35  
tahun  > 36 tahun
5. Masa/lama bekerja :  < 2 tahun  3-4 tahun  5-6  
tahun  > 7 tahun
6. Status Keperawatan :  Pegawai tetap  Pegawai kontrak
7. Take Home Pay (gaji + Tunjangan):  Rp. 2.000.000  2.000.000 – Rp.  
3.000.000  > Rp. 3.000.000-Rp. 4.000.000  > Rp.  
4.000.000

**B. Petunjuk Pengisian**

Berilah tanda centang (v) pada salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat anda berdasarkan apa yang anda rasakan sebagai perawat di Rumah Sakit Islam Banyuwangi sesuai dengan nomor kodenya. Berikan pendapat anda berdasarkan kriteria berikut ini :

SS = Sangat Setuju

- S = Setuju  
 N = Netral  
 TS = Tidak Setuju  
 STS = Sangat Tidak Setuju

**1. Locus of Control**

| No  | Pernyataan  | SS | S | N | TS | STS |
|-----|---|----|---|---|----|-----|
| 1   | Pada sebagian besar pekerjaan, orang dapat dengan mudah melaksanakan rencana yang telah di tetapkan                                     |    |   |   |    |     |
| 2   | Mendapatkan pekerjaan yang anda inginkan merupakan keberuntungan (nasib).   |    |   |   |    |     |
| 3   | Dapat menghasilkan uang adalah keberuntungan (nasib baik).  |    |   |   |    |     |
| 4   | Kebanyakan mereka dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik, karena mereka sungguh-sungguh.   |    |   |   |    |     |
| 5   | Agar mendapat pekerjaan yang benar-benar bagus, maka anda harus mempunyai keluarga atau teman yang menduduki (posisi) jabatan tertinggi |    |   |   |    |     |
| 6.  | Promosi biasanya merupakan keberuntungan (nasib baik).  |    |   |   |    |     |
| 7.  | Promosi diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan yang baik.  |    |   |   |    |     |
| 8.  | Untuk menghasilkan banyak uang anda harus tahu dan kenal dengan orang yang tepat  |    |   |   |    |     |
| 9.  | Diperlukan nasib baik untuk menjadi karyawan yang berprestasi.  |    |   |   |    |     |
| 10. | Karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik biasanya akan mendapatkan imbalan sesuai   |    |   |   |    |     |

|     |  |  |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 11. | Perbedaan utama antara orang yang menghasilkan banyak uang dan sedikit uang adalah keberuntungan (nasib baik). |  |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|--|--|

## 2. Kepuasan Kerja

|     |  |  |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 12. | Saya puas dengan sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja  |  |  |  |  |  |
| 13. | Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya  |  |  |  |  |  |
| 14. | Saya puas karena mendapat pelatihan yang sesuai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan saya                   |  |  |  |  |  |
| 15. | Kenaikan posisi/ promosi / gaji ditangani dengan adil dengan memperhatikan masa kerja, kinerja dan kemampuan |  |  |  |  |  |
| 16. | Saya merasa puas dengan cara rumah sakit menerapkan kebijakan yang berlaku                                   |  |  |  |  |  |
| 17. | Sanksi yang diterapkan oleh rumah sakit tidak merugikan karyawan   |  |  |  |  |  |
| 18. | Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job description  |  |  |  |  |  |
| 19. | Saya bisa menyelesaikan tugas-tugas saya selama jam kerja  |  |  |  |  |  |
| 20. | Saya senantiasa bersikap baik terhadap rekan kerja   |  |  |  |  |  |

## 3. Subjective Well-being

|     |   |  |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 21. | Saya mampu menahan emosi  |  |  |  |  |  |
| 22. | saya mudah marah dan tertekan saat berada dalam situasi yang sulit. |  |  |  |  |  |
| 23. | Saya mampu mengerjakan tugas-tugas secara rasional                  |  |  |  |  |  |
| 24. | Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan diri                    |  |  |  |  |  |

|     |   |  |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 25. | Saat dihadapkan pada sebuah persoalan, saya dapat berpikir dengan tenang dan fokus terhadap solusinya |  |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|--|

## Lampiran 2

### Jawaban kuesioner *locus of control*

| Responden | x.1 | x.2 | x.3 | x.4 | x.5 | x.6 | x.7 | x.8 | x.9 | x.10 | x.11 |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|
| 1         | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 5   | 3    | 4    |
| 2         | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 5   | 3    | 4    |
| 3         | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5    | 4    |
| 4         | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5    | 4    |
| 5         | 2   | 2   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 2   | 5    | 3    |
| 6         | 2   | 2   | 2   | 5   | 5   | 4   | 4   | 2   | 5   | 4    | 5    |
| 7         | 4   | 2   | 2   | 4   | 2   | 2   | 4   | 2   | 2   | 4    | 2    |
| 8         | 4   | 2   | 2   | 4   | 2   | 2   | 4   | 2   | 2   | 4    | 2    |
| 9         | 4   | 4   | 2   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 3   | 4    | 5    |
| 10        | 4   | 2   | 2   | 4   | 2   | 2   | 4   | 2   | 2   | 4    | 2    |
| 11        | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4    | 2    |
| 12        | 4   | 4   | 3   | 4   | 2   | 2   | 4   | 2   | 2   | 4    | 4    |
| 13        | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4    | 3    |
| 14        | 4   | 2   | 2   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 2    | 4    |
| 15        | 4   | 4   | 4   | 5   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2    | 2    |
| 16        | 4   | 4   | 4   | 5   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 4    | 2    |
| 17        | 4   | 4   | 4   | 5   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 4    | 2    |
| 18        | 4   | 4   | 4   | 5   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 4    | 2    |
| 19        | 4   | 4   | 4   | 5   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 4    | 2    |
| 20        | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 5   | 3   | 4    | 4    |
| 21        | 3   | 2   | 2   | 4   | 2   | 3   | 4   | 2   | 2   | 3    | 3    |
| 22        | 3   | 3   | 3   | 4   | 2   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4    | 4    |
| 23        | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3    | 2    |
| 24        | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 2    |
| 25        | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 2    |
| 26        | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 3   | 2   | 4    | 4    |
| 27        | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3    | 4    |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 36 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 38 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 47 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 |
| 52 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 53 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 57 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 62 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 63 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 66 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 70 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |

**Jawaban kuesioner kepuasan kerja**

| Responden | y.1 | y.2 | y.3 | y.4 | y.5 | y.6 | y.7 | y.8 |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1         | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| 2         | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 3         | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   |
| 4         | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   |
| 5         | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 6         | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   |
| 7         | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 8         | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 9         | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 10        | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 11        | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   |
| 12        | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 13        | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| 14        | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 15        | 4   | 3   | 3   | 2   | 4   | 4   | 5   | 5   |
| 16        | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 17        | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 18        | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 19        | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 20        | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 21        | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   |
| 22        | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   |
| 23        | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 42 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 46 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 54 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 56 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 58 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 66 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 70 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |

**Jawaban kuesioner *subjective well-being***

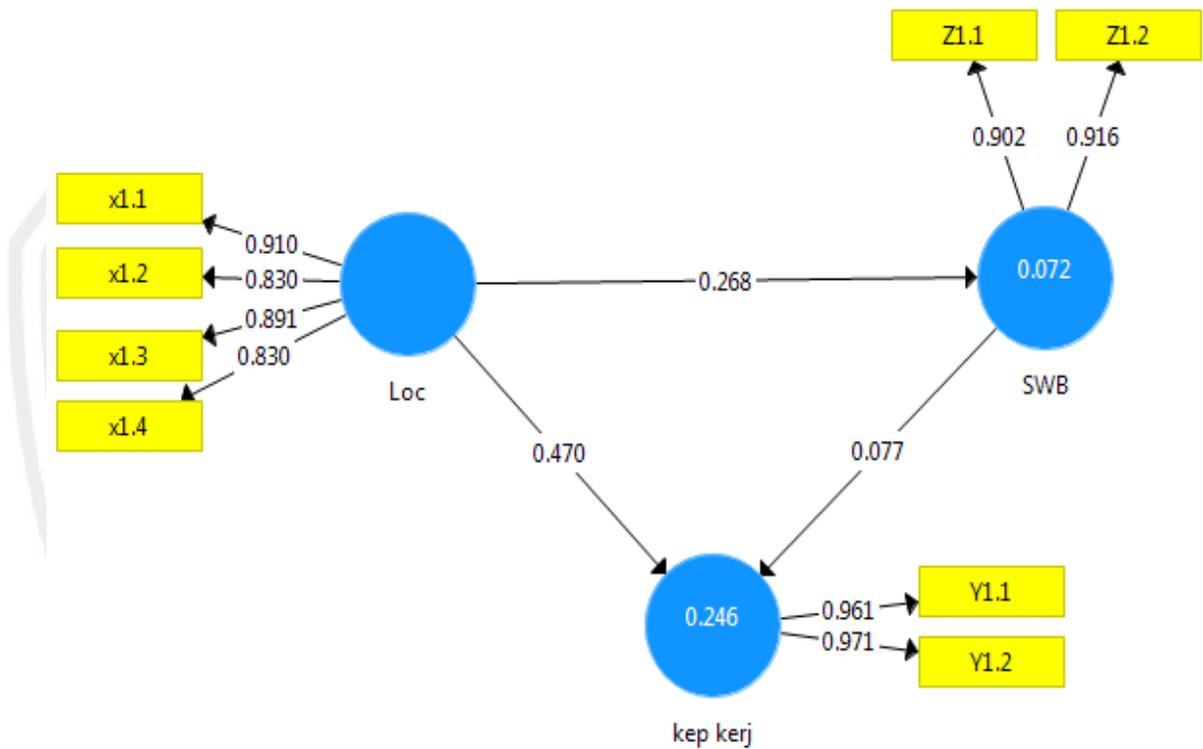
| Responden | z.1 | z.2 | z.3 | z.4 | z.5 | z.6 |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1         | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| 2         | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 4   |
| 3         | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   |
| 4         | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   |
| 5         | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   |
| 6         | 5   | 4   | 2   | 3   | 5   | 4   |
| 7         | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   |
| 8         | 4   | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   |
| 9         | 5   | 4   | 4   | 2   | 5   | 4   |
| 10        | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   |
| 11        | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| 12        | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 13        | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   |
| 14        | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| 15        | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 16        | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   |
| 17        | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   |
| 18        | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   |
| 19        | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   |

|    |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 20 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 21 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 22 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 34 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 40 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 44 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 48 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 49 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 50 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 52 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 54 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 |

|    |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 55 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 56 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 58 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 59 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 62 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 63 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 64 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 65 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 66 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 67 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 68 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 69 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 70 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 |

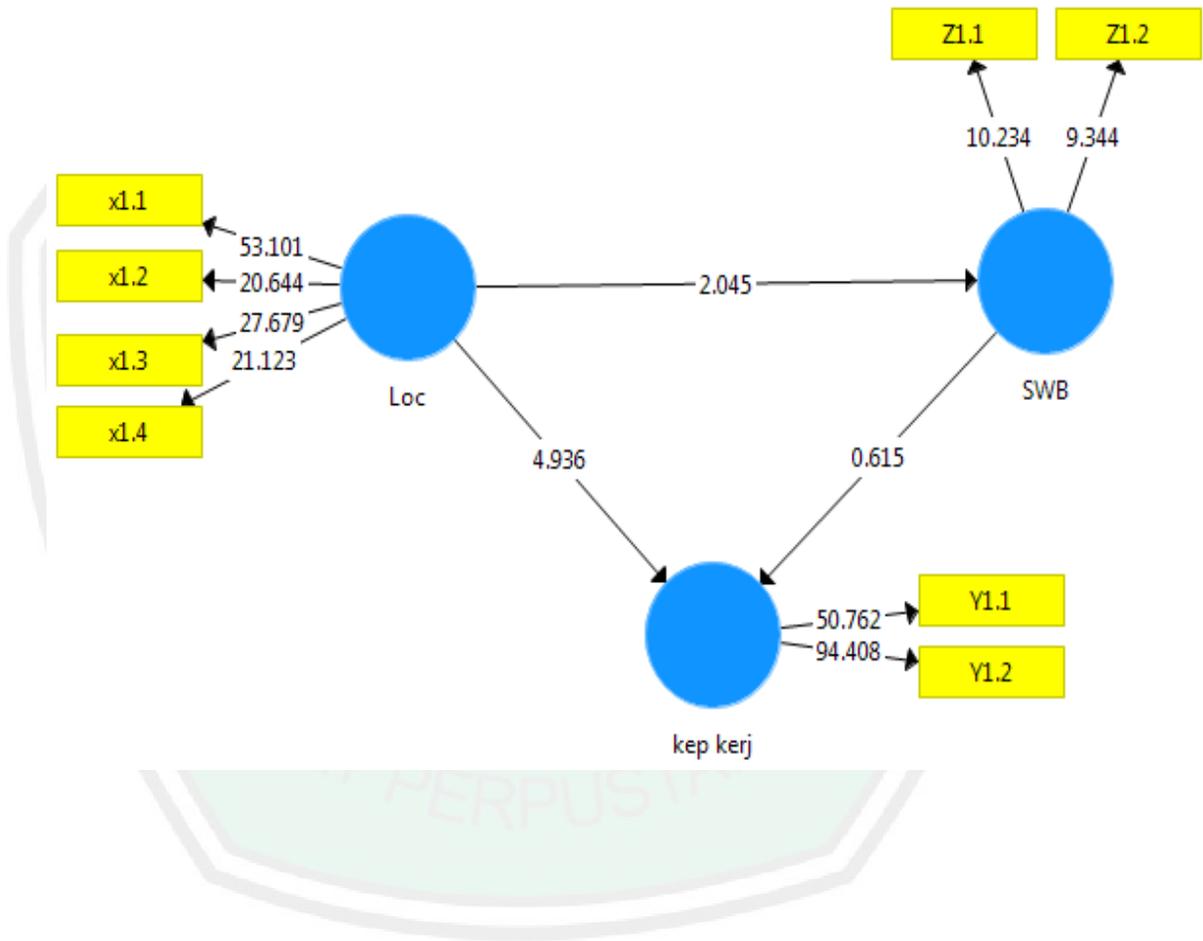
**Lampiran 3**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**



| Variabel                     | Composite Reliability | Cronbach's Alpha | Hasil    |
|------------------------------|-----------------------|------------------|----------|
| <i>Locus of Control</i>      | 0,923                 | 0,889            | Reliabel |
| Kepuasan Kerja               | 0,965                 | 0,928            | Reliabel |
| <i>Subjective Well-being</i> | 0,905                 | 0,790            | Reliabel |

**Lampiran 4**  
**Uji Mediasi**



## Lampiran 5

### Surat Izin Penelitian

**RUMAH SAKIT ISLAM**  
**“FATIMAH”**  
STATUS : **TERAKREDITASI PARIPURNA**  
Jl. Jember 25 Banyuwangi, Telp. 0333-421451 (hunting), 425559 (UGD), Fax. 0333-423204  
email : rsifatimah@gmail.com website: rsifatimahbanyuwangi.com

---

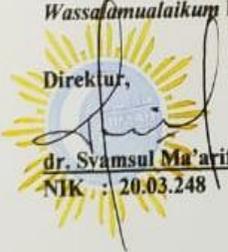
Banyuwangi, 29 Februari 2020

Nomor : 100/BLS/III.6/RSIF/F/II/2020  
Lamp : -  
Perihal : **Balasan ijin Penelitian**

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi (Managemen)  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim  
Di  
**M A L A N G**

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*  
Segala puji bagi Allah SWT, semoga Rahmat dan Hidayah-Nya senantiasa tercurahkan kepada kita semua, Aamiin Aamiin YRA.  
Menindaklanjuti surat dari saudara nomor B-2586/FEK.1/PP.00.9/02/2020 tentang permohonan Ijin Penelitian Skripsi di RS Islam Fatimah Banyuwangi.  
Sehubungan dengan hal tersebut di atas kami mengizinkan RS Islam Fatimah Banyuwangi sebagai tempat penelitian untuk mahasiswa :

Nama : Ahmad Syafi Saifur Rizal  
Nim : 16510188  
Jurusan : Managemen  
Judul Penelitian: Peran Subjective Well – Being sebagai Variabel Intervening Pengaruh Locus Of Control Terhadap kepuasan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi.  
Adapun biaya administrasi dari Penelitian tersebut Rp 50.000,- per mahasiswa/ bulan.  
Demikian surat balasan ini, atas perhatiannya kami ucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr.Wb.*  
  
Direktur,  
**dr. Svamsul Ma'arif**  
NIK : 20.03.248

## Lampiran 6

### BIODATA DIRI

**Motto : THE MORE YOU LEARN, THE MORE YOU EARN**

Nama : Ahmad Syafi Saifur Rizal

Tempat, tanggal lahir : Banyuwangi, 07 Oktober 1996

Alamat Asal : Kabat - Banyuwangi

Telepon/HP : 082254805276

Email : syafi5881@gmail.com

#### **Pendidikan Formal**

2002-2008 : MI Al-Ma'arif Sidodadi, Banyuwangi

2008-2011 : MTs Al-Imarah Bajulmati, Banyuwangi

2012-2015 : SMA Al-Muhajirin, Kutai Kartanegara

2016-2020 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam  
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

#### **Pendidikan Non Formal**

2016-2017 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki Malang

2017-2017 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

#### **Aktivitas dan Keorganisasian**

a. Peserta Future management training Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang  
tahun 2016

b. Anggota UKM Taekwondo UIN Maliki (2016-2020)

- c. Panitia Kejuaraan Kota Taekwondo Kota Malang 2017
- d. Peserta Seminar Nasional Fakultas Ekonomi “Membentuk Calon Wirausaha Muda, Tangguh, Kreatif, Inovatif dan Berjiwa Ulul Albab” UIN Maliki Malang tahun 2017



Malang, 30 Mei 2020

Ahmad Syafi Saifur  
Rizal



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E., M.SA.  
NIP : 19761210 200912 2 001  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ahmad Syafi Saifur Rizal  
NIM : 16510188  
Handphone : 082254805276  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Email : syafi5881@gmail.com  
JudulSkripsi : Peran *Subjective well-being* sebagai variabel Intervening Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

| <b>SIMILARTY INDEX</b> | <b>INTERNET SOURCES</b> | <b>PUBLICATION</b> | <b>STUDENT PAPER</b> |
|------------------------|-------------------------|--------------------|----------------------|
| <b>23%</b>             | <b>23%</b>              | <b>5%</b>          | <b>13%</b>           |

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 24 Juni 2020

**UP2M**

**Zuraidah, S.E., .SA  
NIP. 19761210 00912 2 001**

## Peran Subjective Well-being Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi

### ORIGINALITY REPORT

|                  |                  |              |                |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| <b>23%</b>       | <b>23%</b>       | <b>5%</b>    | <b>13%</b>     |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

### PRIMARY SOURCES

|          |   |            |
|----------|---|------------|
| <b>1</b> | <b>etheses.uin-malang.ac.id</b><br>Internet Source      | <b>13%</b> |
| <b>2</b> | <b>core.ac.uk</b><br>Internet Source                    | <b>2%</b>  |
| <b>3</b> | <b>repositori.uin-alauddin.ac.id</b><br>Internet Source | <b>1%</b>  |
| <b>4</b> | <b>id.scribd.com</b><br>Internet Source                 | <b>1%</b>  |
| <b>5</b> | <b>ojs.unida.ac.id</b><br>Internet Source               | <b>1%</b>  |
| <b>6</b> | <b>repository.uin-malang.ac.id</b><br>Internet Source   | <b>1%</b>  |
| <b>7</b> | <b>media.neliti.com</b><br>Internet Source              | <b>1%</b>  |
| <b>8</b> | <b>eprints.ums.ac.id</b><br>Internet Source             | <b>1%</b>  |

**Lampiran 9**  
**Dokumentasi**



Foto bersama ibu Ninik Indriyani selaku karyawan bagian SDI