

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DAN
SELF ESTEEM DENGAN *JOB SATISFACTION* KARYAWAN DI PT.X**

SKRIPSI



**Dimas Zainul Umar Fahri
19410171**

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

2023

HALAMAN JUDUL

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DAN
SELF ESTEEM DENGAN *JOB SATISFACTION* KARYAWAN DI PT.X**

SKRIPSI

Diajukan kepada

**Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik
Ibrahim Malangn Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam
memperoleh gelar sarjana Psikologi (S. Psi)**

Oleh

**Dimas Zainul Umar Fahri
NIM.19410171**

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

2023

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DAN
SELF ESTEEM DENGAN *JOB SATISFACTION* KARYAWAN DI PT.X

SKRIPSI

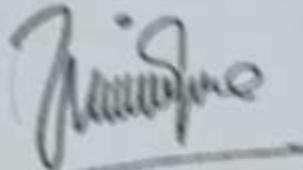
Oleh:

DIMAS ZAINUL UMAR FAHRI

NIM.19410171

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP:19750220 200312 2 004

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



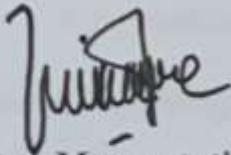
HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DAN
SELF ESTEEM DENGAN *JOB SATISFACTION* KARYAWAN DI PT.X

SKRIPSI

Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji

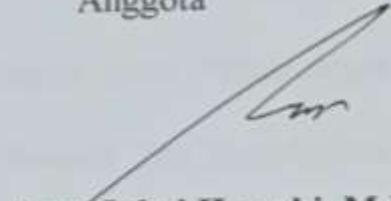
Susunan Dewan Penguji

Anggota/Sekretaris



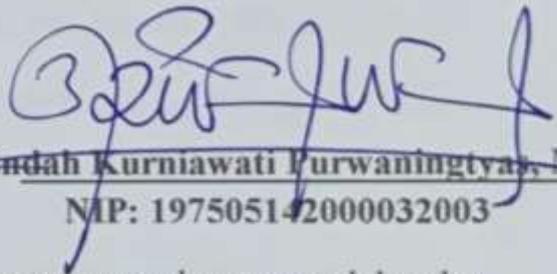
Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP: 197502202003122004

Anggota



Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.
NIP: 198806012019031009

Ketua/Penguji Utama



Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi
NIP: 197505142000032003

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Psikologi tanggal 20 Juli 2023

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



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

SURAT PERNYATAAN

Yang betanda tangan di bawah ini:

Nama : Dimas Zainul Umar Fahri

NIM : 19410171

Fakultas : Psikologi

Jurusan : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“Hubungan Antara *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* Karyawan di PT.X”**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada pengakuan dari pihak lain, hal tersebut bukan menjadi tanggung jawab Dosen pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapatkan sanksi

Malang, 31 Desember 2023

Penulis



Dimas Zainul Umar Fahri
NIM.19410171

MOTTO

*"KEPUASAN TERBESAR DALAM HIDUPKU BERASAL DARI MELAKUKAN
APA YANG ORANG KATAKAN TIDAK BISA AKU LAKUKAN." - WALTER
BAGEHOT*

*"KESEJAHTERAAN DALAM DIRI: MEMBANGUN KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS" - DALAI LAMA*

*"KETIKA ANDA MENGHARGAI DAN MENCINTAI DIRI SENDIRI, ANDA
MEMBAWA KEKUATAN YANG TAK TERGOYAHKAN KE DALAM HIDUP
ANDA." - RUMI*

HALAMAN PERSEMBAHAN

"Dalam perjalanan panjang menuju penyelesaian skripsi ini, tak ada yang lebih penting bagi saya daripada dukungan dan cinta dari Ayah, Ibu, dan Adik saya, serta teman-teman, dan dosen pembimbing saya. Terima kasih atas dorongan, nasehat, dan bantuan kalian yang tak ternilai harganya dalam membantu saya melewati setiap tantangan dan kesulitan dalam menyelesaikan skripsi ini. Segala kesuksesan yang saya capai tidak akan mungkin terwujud tanpa bantuan kalian.

Saya berharap, skripsi ini dapat menjadi bukti keberhasilan kami semua, dan semoga manfaat dari hasil penelitian ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan di masa depan. Terima kasih."

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan karunia dan rahmatnya kepada kita semua. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabatnya, tabi'innya, dan kita semua selaku umatnya yang setia hingga akhir zaman.

Peneliti mengucapkan rasa syukur sebesar-besarnya kepada Allah SWT atas kesempatan yang diberikan untuk menyelesaikan proposal penelitian dengan maksimal. Peneliti juga ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang selalu mendukung dan membantu dalam proses menyelesaikan proposal penelitian hingga akhir. Pihak-pihak tersebut diantaranya adalah:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang;
2. Prof. Dr. Rifa Hidayah, M. Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang;
3. Dr. Retno Mangestuti, M.Si selaku Dosen pembimbing satu. Atas bimbingan, arahan, dukungan, serta masukannya yang membangun, saya ucapkan banyak terima kasih;
4. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog selaku Dosen pembimbing lapangan PKL-MB 2022 dan Dosen pembimbing dua. Atas dukungannya, saya ucapkan banyak terima kasih;
5. Dr. Hj. Endah Kurniawati, M.Psi. selaku Dosen penguji, saya ucapkan banyak terima kasih;

6. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada peneliti;
7. Seluruh teman-teman di Angkatan 2019, yang berjuang bersama-sama untuk meraih mimpi, terima kasih atas kenang-kenangan indah yang dirajut bersama dalam menggapai tujuan;
8. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini baik moril maupun materiil.

Semoga Allah SWT selalu memberikan limpahan kasih sayang, rahmat, karunia dan balasan yang berlipat atas kebaikan seluruh pihak yang membantu terwujudnya skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Aamiin Ya Robbal 'Alamin.

Malang, 31 Desember 2022

Dimas Zainul Umar Fahri
NIM. 19410171

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan	7
D. Manfaat	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. <i>Job Satisfaction</i>	9
1. Pengertian <i>Job Satisfaction</i>	9
2. Aspek <i>Job Satisfaction</i>	11
3. Indikator <i>Job Satisfaction</i>	13
4. <i>Job Satisfaction</i> Perspektif Islam	14
B. <i>Psychological Well Being</i>	17

1. Pengertian <i>Psychological Well Being</i>	17
2. Aspek <i>Psychological Well Being</i>	19
3. Indikator <i>Psychological Well Being</i>	22
4. <i>Psychological Well Being</i> Perspektif Islam	29
C. <i>Self Esteem</i>	35
1. Pengertian <i>Self Esteem</i>	35
2. Aspek <i>Self Esteem</i>	37
3. Indikator <i>Self Esteem</i>	38
4. <i>Self Esteem</i> Perspektif Islam	39
D. Hubungan <i>Psychological Well Being</i> dengan <i>Job Satisfaction</i>	41
E. Hubungan <i>Self Esteem</i> dengan <i>Job Satisfaction</i>	42
F. Hubungan antara <i>Psychological Well Being</i> dan <i>Self Esteem</i> dengan <i>Job Satisfaction</i>	43
G. Hipotesis Penelitian.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis dan Desain Penelitian	46
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	47
C. Definisi Operasional.....	48
D. Populasi dan Sample	49
E. Instrument Penelitian	50
F. Teknik Pengumpulan Data.....	51
G. Validitas dan Reliabilitas pada Uji Coba	54

BAB IV HASIL PENELITIAN.....	60
A. Pelaksanaan Penelitian	60
1. Gambaran Lokasi Penelitian	60
2. Waktu dan Tempat	61
3. Jumlah Subjek Penelitian (Alasan)	61
4. Jumlah Subjek yang dianalisis	61
5. Prosedur dan administrasi pengambilan data	62
6. Hambatan - hambatan	62
B. Hasil Penelitian	62
1. Analisis Deskriptif	62
2. Uji Asumsi	68
3. Uji Hipotesis	69
C. Pembahasan	72
BAB V PENUTUP.....	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN-LAMPIRAN	94

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Populasi	49
Tabel 3.2 Blueprint Angket <i>Psychological Well Being</i>	52
Tabel 3.3 Blueprint Angket <i>Self Esteem</i>	52
Tabel 3.4 Blueprint Angket <i>Job Satisfaction</i>	53
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Angket <i>Psychological Well Being</i>	55
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Angket <i>Self Esteem</i>	56
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Angket <i>Job Satisfaction</i>	56
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.1 Hasil skor hipotetik dan empiric	62
Tabel 4.2 hasil norma kategorisasi.....	65
Table 4.3 Kriteria <i>Psychological Well Being, Self Esteem,</i> dan <i>Job Satisfaction</i>	66
Table 4.4 hasil kategorisasi <i>Psychological Well Being</i>	67
Table 4.5 hasil kategorisasi <i>Self Esteem</i>	67
Table 4.6 hasil kategorisasi <i>Job Satisfaction</i>	68
Tabel 4.7 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	68
Tabel 4.8 Analisis Linier Berganda	69
Tabel 4.9 Hasil <i>Psychological Well Being</i> dan <i>Self Esteem</i>	70
Tabel 4.10 Hubungan antara <i>Psychological Well Being</i> dan <i>Self Esteem</i> dengan <i>Job Satisfaction</i>	70
Tabel 4.11 hubungan <i>Psychological Well Being</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> pada masing masing aspek.	71

Tabel 4.12 hubungan <i>Self Esteem</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> pada masing masing aspek	71
--	----

ABSTRAK

Dimas Zainul Umar Fahri. 2022, Hubungan antara *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* Karyawan pada Perusahaan PT.X.

Dosen Pembimbing: Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.,Psikolog

Hubungan antara *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap tujuan-tujuan perusahaan seperti untuk memberikan pelayanan prima kepada konsumen, mengembangkan inovasi di bidang yang dijalankan, serta terus berkembang dan mengikuti tantangan zaman demi terwujudnya *Psychological Well Being* yang baik terhadap karyawan, serta meningkatnya *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* yang baik pada karyawan PT.X. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction*.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif, dengan pendekatan analisis regresi berganda dengan Subjek yang diteliti berjumlah 100 karyawan perusahaan PT.X. Pengambilan data menggunakan angket *Psychological Well Being*, angket *Self Esteem* dan angket *Job Satisfaction*.

Hasil analisis Hubungan antara *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* Karyawan Di Pt.X menunjukkan bahwa tingkat *Psychological Well Being* Karyawan Di PT.X berada pada kategori tinggi sebesar 57%. Kemudian, hasil analisis *Self Esteem* Karyawan Di PT.X menunjukkan bahwa *Self Esteem* yang berada pada kategori sangat tinggi sebesar 69%. Sedangkan, hasil yang menunjukkan bahwa Hubungan antara *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* Karyawan Di Pt.X dengan besar pengaruh 12%. Pada hasil analisis hipotesis data menunjukkan bahwa *Psychological Well Being* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ atau memiliki nilai yang kurang dari 0,05 yang menunjukkan terdapat hubungan antara *Psychological Well Being* dengan *Job Satisfaction*. Kemudian, hasil hipotesis data *Self Esteem* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,336 > 0,05$ atau memiliki nilai yang lebih dari 0,05 yang menunjukkan tidak terdapat hubungan *Self Esteem* terhadap *Job Satisfaction*. Sedangkan, hasil uji hipotesis data antara hubungan *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ atau memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan terdapat hubungan *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* terhadap *Job Satisfaction* Karyawan pada Perusahaan PT.X.

Kata Kunci : *Psychological Well Being, Self Esteem, Job Satisfaction*

ABSTRACT

Dimas Zainul Umar Fahri. 2022, The Relationship between Psychological Well Being and Self Esteem with Employee *Job Satisfaction* in PT.X Company.

Advisors: Dr. Retno Mangestuti, M.Si; Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psychologist

The relationship between Psychological Well Being and Self Esteem with good *Job Satisfaction* can have an impact on the company's to provide best service to their customer, developing innovation in the field they are running, and keep growing and stay relevant in the era, achieving good Psychological Well Being for employees, and increasing Self Esteem with good *Job Satisfaction* for employees at PT.X. This study aims to determine the relationship between Psychological Well Being and Self Esteem with *Job Satisfaction*.

This type of research is quantitative research, with a multiple regression analysis approach with 100 employees of PT.X as the subjects. Data collection uses Psychological Well Being questionnaire, Self Esteem questionnaire, *Job Satisfaction* questionnaire, interviews, and observations.

The results of the analysis of the relationship between Psychological Well Being and Self Esteem with Employee *Job Satisfaction* in PT.X Company show that the level of employee Psychological Well Being at PT.X Company is in the high category of 57%. Furthermore, the analysis results of Employee Self Esteem at PT.X Company show that Self Esteem is in the very high category of 69%. Meanwhile, the results show that the relationship between Psychological Well Being and Self Esteem with employee *Job Satisfaction* at PT.X Company has an influence of 12%. In the hypothesis analysis results, the data shows that Psychological Well Being has a significance value of $0.001 < 0.05$, indicating a relationship between Psychological Well Being and *Job Satisfaction*. On the other hand, the hypothesis analysis results of Self Esteem have a significance value of $0.336 > 0.05$, indicating no relationship between Self Esteem and *Job Satisfaction*. Finally, the hypothesis analysis results of the relationship between Psychological Well Being and Self Esteem have a significance value of $0.002 < 0.05$, indicating a relationship between Psychological Well Being, Self Esteem and Employee *Job Satisfaction* at PT.X Company.

Keywords: Psychological Well Being, Self Esteem, *Job Satisfaction*

خلاصة

د ماس زَيْنُ العُمَرُ فُهْرِي. 2022. علاقة الرفاهية النفسية والثقة بالنفس مع الرضا عن العمل للموظفين .
، في شركة بيتي إكس. مُشَرَّف الأكاڊيمي. د. رنثو مانجيسنوثي، ماجستير في النفسيات، أَعْس إقبال هَوَابي
ماجستير في النفسيات، مُرْخص بالتحليل النفسي

يُمْكِن أن تُؤثِّر العَلاقة الإيجابية بَيْنَ البِناءِ النفسي والثقة بالنفس وَرَضا العَمال بِشكْلِ جَيِّدٍ عَلى أهدافِ
الشركة وَهي تَطوِير الأَعْمال بِشكْلِ مُستَدامٍ لِصالحِ جَمِيعِ الأَطْرَافِ وَتَحْقِيقِ البِناءِ النفسي المُرضي
لِلْمُوظِّفِينَ وَزِيادَةَ الثِّقةِ بالنفس وَرَضا العَمال بِشكْلِ جَيِّدٍ فِي شَرِكةِ بي.تي.إكس. تَهْدَفُ هَذِهِ الدِّرَاسَةُ
إلى مَعْرِفَةِ العَلاقةِ بَيْنَ البِناءِ النفسي والثقة بالنفس مَعَ رَضا العَمالِ

يمكن أن يكون للعلاقة بين الرفاهية النفسية واحترام الذات مع الرضا الوظيفي الجيد تأثير إيجابي على
أهداف الشركة ، أي تطوير الأعمال التجارية بطريقة مستدامة لصالح جميع أصحاب المصلحة ، وتحقيق
تهدف PT. X الرفاهية النفسية الجيدة للعمال ، وزيادة احترام الذات مع الرضا الوظيفي الجيد في عمال
هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الرفاه النفسي واحترام الذات والرضا الوظيفي

هذا النوع من البحث هو بحث كمي ، مع منهج تحليل الانحدار المتعدد مع الموضوعات المدروسة التي يبلغ
استخدم جمع البيانات استبيان الرفاهية النفسية واستبيان تقدير الذات PT.X. مجموعها 100 موظف في
واستبيان الرضا الوظيفي والمقابلات والملاحظات

PT.X تظهر نتائج تحليل العلاقة بين الرفاه النفسي واحترام الذات مع الرضا الوظيفي للموظف في شركة
في الفئة العالية هو 57٪ ، ثم ، تظهر نتائج تحليل PT.X أن مستوى الرفاهية النفسية للموظف في شركة
أن تقدير الذات في فئة عالية جدًا تبلغ 69٪. وفي الوقت نفسه ، أظهرت PT. X تقدير الذات للموظف في
بتأثير PT.X النتائج أن العلاقة بين الرفاهية النفسية واحترام الذات مع الرضا الوظيفي للموظفين في شركة
كبير يبلغ 12٪. أظهرت نتائج تحليل الفرضيات للبيانات أن الرفاهية النفسية لها قيمة معنوية 0.001
أو أقل من 0.05 مما يشير إلى وجود علاقة بين الرفاه النفسي والرضا الوظيفي. بعد ذلك ، نتائج <0.05
فرضية بيانات تقدير الذات لها قيمة دلالة 0.336 > 0.05 أو لها قيمة تزيد عن 0.05 مما يشير إلى عدم
وجود علاقة بين تقدير الذات والرضا الوظيفي. وفي الوقت نفسه ، فإن نتائج اختبار فرضية البيانات بين
علاقة الرفاه النفسي واحترام الذات لها قيمة دلالة 0.002 < 0.05 أو لها قيمة أقل من 0.05 مما يشير إلى
PT. X. وجود علاقة بين الرفاه النفسي واحترام الذات لدى الموظف. الرضا الوظيفي في

الكلمات المفتاحية: الرفاه النفسي ، احترام الذات ، الرضا الوظيفي

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas organisasi tetapi juga dilihat dari kualitas organisasi yang dihasilkan. Munculnya persaingan global serta dahsyatnya inovasi produk dan teknologi ditambah dengan makin meningkatnya interaksi masyarakat inter dan antar negara, memicu perhatian dan perspektif kebutuhan akan sumber daya manusia yang berbeda dalam kualitas.

Oleh karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka mampu memberikan komitmen dalam melaksanakan peorganisasiannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga Pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga organisasi yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya (Sadono, Sukirno, 2006).

Terwujudnya tujuan-tujuan dari perusahaan merupakan tanggung jawab setiap orang yang menjadi bagian dari perusahaan. Pencapaian terhadap tujuan-tujuan yang direncanakan oleh perusahaan akan dapat

terlaksana jika terdapat peranan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada organisasi apapun sebagai faktor penentu keefektifan sebuah organisasi (Sudjana, Rivai, 2001). Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam suatu organisasi harus mampu menjadi mitra organisasi yang dapat diandalkan, baik oleh pemimpin puncak, maupun setiap lini organisasi.

Ryff (1995) menjelaskan istilah *Psychological Well Being* sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal. Seseorang yang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan penuh dengan tantangan, maka ia akan merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal (Wright & Bonnet, 2007). Jika seseorang memiliki *Psychological Well Being* yang rendah maka dapat menyebabkan semakin tinggi tingkat stress seseorang (Malek, Mearns, & Flin 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Pasili dan Canning (dikutip oleh Lauer & Lauer, 2000), dengan responden dari Inggris, California, dan Australia, ditemukan bahwa hal utama dari *well-being* adalah kualitas dari hubungan sosial antar individu. *Well-being* menurut Ryff dan Singer (2008), adalah suatu konsep yang terbentuk dari berbagai pengalaman dan fungsi-fungsi individu sebagai manusia yang utuh. *Psychological Well Being* tidak

hanya merujuk pada kesehatan mental yang bersifat negatif saja, akan tetapi juga merujuk kepada bagaimana seorang individu mampu mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sebagaimana individu yang berfungsi baik secara fisik, emosional maupun psikologis (Ryff, 1995)

Self Esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *Self Esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. *Self Esteem* diukur dengan pernyataan positif maupun negatif. Pernyataan positif pada survey *Self Esteem* adalah “saya merasa bahwa saya adalah seseorang yang sangat berarti, seperti orang lainnya, sedangkan pernyataan-pernyataan yang negatif adalah “saya merasa bahwa saya tidak memiliki banyak hal untuk dibanggakan”.

Orang yang sepakat dengan pernyataan positif dan tidak sepakat dengan pernyataan negatif memiliki *Self Esteem* yang tinggi dimana mereka melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang yang dengan *Self Esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya. Pada pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa individu dengan tingkat *Self Esteem* yang tinggi akan memiliki komitmen yang lebih baik dibandingkan dengan individu dengan tingkat *Self Esteem* yang rendah. Individu yang memiliki *Self Esteem* tinggi akan merasa dituntut untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan komitmen mereka (Donald et, al, 2004).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Hari Rabu, 21 September 2022 pukul: 10.00 WIB terhadap 3 orang narasumber pada perusahaan terkait, ditemukan bahwa terdapat beberapa kasus karyawan yang mengalami kesulitan dalam memahami *jobdesk* mereka dengan cepat, yang berdampak negatif pada tingkat *Job Satisfaction* mereka. Karyawan-karyawan tersebut merasa tertekan dan kurang percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Sebagai hasilnya, mereka cenderung memiliki tingkat *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* yang rendah, yang berimplikasi pada tingkat *Job Satisfaction* yang rendah pula. Dalam kasus ini, karyawan yang mengalami kesulitan memahami *jobdesk* mereka merasa kurang didukung oleh rekan kerja yang sudah menguasai tugas tersebut. Beberapa rekan kerja merasa enggan untuk memberikan penjelasan atau bantuan yang dibutuhkan karena mereka merasa karyawan tersebut seringkali tidak menunjukkan perbaikan atau kesulitan yang berulang dalam melaksanakan tugas.

Namun, terdapat hubungan positif antara tingkat *Psychological Well Being* karyawan dengan tingkat *Job Satisfaction* mereka. Karyawan yang memiliki tingkat *Psychological Well Being* yang tinggi cenderung memiliki tingkat *Job Satisfaction* yang lebih baik. Mereka menunjukkan kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka, merasa lebih termotivasi, dan memiliki persepsi positif terhadap lingkungan kerja di PT.X.

Selain itu, hasil observasi juga menunjukkan adanya hubungan positif antara tingkat *Self Esteem* karyawan dengan tingkat *Job Satisfaction*.

Karyawan yang memiliki tingkat *Self Esteem* yang tinggi cenderung memiliki tingkat *Job Satisfaction* yang lebih tinggi pula. Mereka merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka, memiliki rasa kompetensi yang tinggi, dan lebih puas dengan pencapaian dan kontribusi mereka di PT.X.

Penelitian mengenai *Psychological Well Being* dinilai penting untuk dilakukan karena tidak hanya memberikan manfaat yang bersifat teoritis, tetapi juga manfaat yang bersifat praktis. Meskipun demikian, penelitian mengenai Hubungan antara *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* terhadap *Job Satisfaction* belum banyak dilakukan di Indonesia. Sebuah penelitian yang dianggap paling mendekati penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Firdha Amalia dan Budiono (2021) mengenai “Pengaruh *Self Esteem* dan *Psychological Well Being* terhadap *Job Performance* melalui *Work Engagement* pada Karyawan Bank di Kota Surabaya”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan jika *Psychological Well Being* tidak memiliki pengaruh terhadap *Job Performance*. Hasil ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya *Psychological Well Being* tidak memengaruhi *Job Performance* karyawan Bank di Kota Surabaya.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan kondisi dimensi-dimensi *psychological well being* yang beragam terutama dipengaruhi oleh faktor penerimaan diri, hubungan dengan sesama, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Selbihnya peneliti

belum menemukan penelitian *psychological well-being* lain yang dilakukan terhadap karyawan perusahaan atau subjek lain yang serupa.

Maka dari itu *Psychological Well Being* yang tinggi dikaitkan dengan kesejahteraan mental dan emosional yang lebih baik di tempat kerja. Individu dengan *Psychological Well Being* yang tinggi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan motivasi yang lebih besar. Sebaliknya, rendahnya *Psychological Well Being* dapat berkontribusi pada masalah seperti kelelahan, depresi, dan kecemasan di tempat kerja. Permasalahan di tempat kerja seperti tekanan kerja yang berlebihan, konflik interpersonal, dan kurangnya dukungan sosial dapat mempengaruhi *Psychological Well Being* seseorang. (Nielsen, K., & Miraglia, M. : 2017)

Permasalahan pada hubungan *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* dapat mempengaruhi *Job Satisfaction* secara keseluruhan, dan diperlukan tindakan untuk membantu karyawan yang mengalami kesulitan agar dapat meningkatkan performa kerja sehingga jobdesk yang diberikan dapat terlaksana dengan baik yang ada pada perusahaan PT.X.

Hasil dari fenomena kurangnya *Job Satisfaction* karyawan yang terjadi pada karyawan dan kesimpulan sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Hubungan antara *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* Karyawan Pada Perusahaan PT.X”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *Psychological Well Being* pada karyawan PT.X ?
2. Bagaimana tingkat *Self Esteem* pada karyawan PT.X ?
3. Bagaimana tingkat *Job Satisfaction* pada karyawan PT.X ?
4. Apakah ada hubungan *Psychological Well Being* dengan *Job Satisfaction* pada karyawan PT.X?
5. Apakah ada hubungan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* pada karyawan PT.X?
6. Apakah ada Hubungan antara *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* pada karyawan PT.X?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat *Psychological Well Being* pada karyawan PT.X.
2. Untuk mengetahui tingkat *Self Esteem* pada karyawan PT.X.
3. Untuk mengetahui tingkat *Job Satisfaction* pada karyawan PT.X.
4. Untuk mengetahui apakah ada hubungan *Psychological Well Being* dengan *Job Satisfaction* pada karyawan PT.X.
5. Untuk mengetahui apakah ada hubungan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* pada karyawan PT.X.
6. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* pada karyawan PT.X.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta diharapkan bisa sebagai referensi bagi peneliti dan menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang, khususnya penelitian yang membahas tentang *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan baru guna untuk pengembangan keilmuan di masa mendatang dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi perusahaan terkait penelitian ini diharapkan memberikan sumbangsih saran serta informasi yang di dapatkan dalam penelitian tentang *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* untuk perkembangan organisasi kedepannya serta meningkatnya kesejahteraan dan penerimaan diri yang akan menunjang *Job Satisfaction* karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Job Satisfaction*

1. Pengertian *Job Satisfaction*

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai. Menurut kamus lengkap Psikologi J.P Chaplin, kepuasan satu keadaan kesenangan dan *Psychological Well Being*, disebabkan karena orang telah mencapai satu tujuan atau sasaran, satu perasaan yang menyertai seseorang setelah ia memuaskan rasa lapar atau satu motif (J.P Chaplin, 2008).

Job Satisfaction sangat berkaitan dengan psikologi seseorang. Kreitner dan Kinicki (2014) menatakan bahwa *Job Satisfaction* mencerminkan tingkatan dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut T. Hani Handoko (2001) mengemukakan bahwa: “*Job Satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang karyawan mereka”. *Job Satisfaction* adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai karyawanannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. *Job Satisfaction* dinikmati dalam karyawanan, luar karyawanan, dan kombinasi dalam dan luar karyawanan (Hasibuan, 2001).

Job Satisfaction merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana karyawan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Menurut Hani Handoko, kepuasan kinerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang karyawan mereka. Kepuasan kinerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap karyawannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap karyawan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen sumber daya manusia harus senantiasa memonitor *Job Satisfaction*, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

Job Satisfaction menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan *Job Satisfaction* akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan *Job Satisfaction* bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno,2011). *Job Satisfaction* merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap karyawannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap karyawan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda satu

dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

Sementara menurut Robbins, *Job Satisfaction* merujuk pada sikap umum individu terhadap karyawanannya. Seseorang dengan *Job Satisfaction* yang tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap karyawanannya sementara seseorang yang tidak puas dengan karyawanannya biasanya memiliki sikap yang negatif terhadap karyawanannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa *Job Satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai dan mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini sangat berkaitan dengan psikologi seseorang dan dapat mempengaruhi produktivitas dan perilaku karyawan di lingkungan kerja. *Job Satisfaction* sangat penting bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan, serta memperlihatkan sikap umum individu terhadap karyawanannya.

2. Aspek *Job Satisfaction*

Menurut Kreitner dan Kinicki (Marliani, 2018) bahwa dalam mengembangkan pengukuran *Job Satisfaction* yang disebut *Job Satisfaction Questionnaire (JSQ)* dengan menggunakan lima aspek *Job Satisfaction* yakni:

a. Karyawanan itu sendiri

Setiap karyawanan memerlukan keterampilan tertentu sesuai dengan bidang masing-masing. Sukar tidaknya karyawanan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan karyawanan tersebut akan meningkat atau mengurangi kepuasan.

b. Hubungan dengan atasan

Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai karyawanan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama.

c. Teman sekerja

Merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara karyawan dan atasan dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis karyawanannya

d. Promosi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

e. Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

Berdasarkan kriteria aspek *job satisfaction* adalah 1. Karyawanan itu sendiri, 2. Hubungan dengan Atasan, 3. Teman sekerja, 4. Promosi, dan 5. Gaji atau upah (*pay*). Aspek tersebut dalam penelitian ini digunakan dalam penelitian ini untuk menguji item.

3. Indikator *Job Satisfaction*

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Marliani, 2015) lima indikator yang dapat memengaruhi *Job Satisfaction*, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan.

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik karyawanan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan.

Kepuasan merupakan hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan-perbedaan antara sesuatu yang diharapkan dan sesuatu yang diperoleh individu dari karyawananya. Apabila harapan lebih besar dari yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya, individu akan puas apabila menerima manfaat atas harapan.

3. Pencapaian nilai.

Kepuasan merupakan hasil persepsi karyawan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan.

Kepuasan merupakan fungsi seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5. Komponen genetik.

Job Satisfaction merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan *Job Satisfaction* di samping karakteristik lingkungan karyawan.

4. *Job Satisfaction* Perspektif Islam

Dalam Islam, bekerja adalah ibadah. Oleh karenanya, tingkatan tertinggi bagi seorang karyawan muslim dalam melaksanakan karyawanannya adalah apabila dia seolah-olah melihat Allah. Apabila dia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. Syi'ar seorang muslim dalam melaksanakan karyawanannya adalah mendapatkan keridhaan Allah Swt.

Job Satisfaction dalam Perspektif Islam memelihara kepentingan kedua belah pihak, yakni majikan atau atasan dengan karyawan. Yang dimaksud karyawan dalam penelitian ini adalah guru, sedangkan yang dimaksud atasan atau majikan adalah kepala sekolah atau pihak yayasan yang terkait dalam pembayaran gaji guru. Jika guru tidak dibayar

dengan gaji yang sepadan dengan tenaga yang telah digunakan, hal itu dianggap didzalimi oleh pihak-pihak yang terkait dalam pembayaran gaji guru tersebut. Jika hal itu terjadi, maka guru tersebut mengalami ketidakpuasan dalam bekerja karena pemberian gaji merupakan salah satu dimensi dari *Job Satisfaction*.

Jika *Job Satisfaction* dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Sementara itu Allah tidak akan meridhainya, kecuali jika dia melaksanakan karyawanan secara sempurna dan profesional. Hal inilah yang diajarkan Nabi SAW kepada orang-orang mu'min: "Allah sangat mencintai seseorang melakukan sesuatu perbuatan dan melakukannya secara professional", baik karyawanan dunia ataupun karyawanan akhirat (Qardhawi, 2004) dalam (Hidayat, 2008).

Job Satisfaction dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah, Qur'an Surat At-Taubah ayat 59:

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

Artinya:

"Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya kepada mereka, dan berkata : Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunianya dan demikian (pula) rasulnya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka). (QS. At-Taubah: 59). (Kementerian Agama Republik Indonesia. 2017)

Jika mereka sungguh-sungguh rida dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya) berupa ganimah dan hal-hal yang sejenis dengannya (lalu mereka mengatakan, "Cukuplah bagi kami") yakni telah

mencukupi kami (Allah, Dia akan memberikan kepada kami sebagian dari karuniaNya dan demikian pula Rasulnya) ganimah yang lainnya yang dapat mencukupi kami (sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah.") semoga.

Dia memberikan kecukupan kepada kami. Jawab daripada lafal lau ialah lakaana khairan lahum (tentulah yang demikian itu lebih baik dari mereka) (Tafsir Jalalain).

Kepuasan kinerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu:

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

Artinya:

“Dan katakanlah:” bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105). (Kementrian Agama Republik Indonesia. 2014)

(Dan katakanlah) kepada mereka atau kepada mausia secara umum (bekerjalah kalian) sesuka hati kalian (maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat karyawanan kalian itu dan kalian akan dikembalikan) melalui dibangkitkan dari kubur (kepada yang mengetahui alam gaib dan alam nyata) yakni Allah (lalu diberikannya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan) lalu dia akan membalasnya kepada kalian (Tafsir Jalalain).

Kesimpulan dari ayat-ayat diatas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu

perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas karyawan yang prima akibat ketekunan, kecematan akan membuat karyawan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil karyawan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan karyawan kita.

B. Psychological Well Being

1. Pengertian *Psychological Well Being*

Konsep *Psychological Well Being* di perkenalkan oleh Bernice Neugarten pada tahun 1961, *Psychological Well Being* diartikan sebagai kondisi psikologis yang dicapai pada saat seseorang berada pada usia lanjut.

Kohman menyebut *Well Being* sebagai pengalaman yang membuat hidup bahagia. Ryff Singer menggali *Psychological Well Being* dalam konteks aplikasi kehidupan dan memberikan batasan istilah, tidak hanya pencapaian kebahagiaan tetapi juga sebagai tujuan yang mengarah kepada kesempurnaan.

Teori *Psychological Well Being* dikembangkan oleh Ryff pada tahun 1989. *Psychological Well Being* merujuk pada perasaan seseorang mengenai aktivitas hidup sehari-hari. Segala aktifitas yang dilakukan oleh individu yang berlangsung setiap hari dimana dalam proses tersebut kemungkinan mengalami fluktuasi pikiran dan perasaan yang dimulai dari kondisi mental negatif sampai pada kondisi mental positif, misalnya dari trauma sampai penerimaan hidup dinamakan *psychological well-being*.

Psychological Well Being (Ryff, 1989) adalah keadaan dimana individu mampu menerima dirinya apa adanya, mampu membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, memiliki kemandirian terhadap tekanan sosial, mampu mengontrol lingkungan eksternal, memiliki arti hidup, serta mampu merealisasikan potensi dirinya secara kontinyu (Ryff:1989).

Penelitian *Psychological Well Being* ini penting untuk dilakukan karena nilai positif dari kesehatan mental yang ada didalamnya membuat seseorang dapat mengidentifikasi apa yang hilang dalam hidupnya. Oleh karena itu, *Psychological Well Being* tepat diberikan pada mereka yang mengalami gangguan psikologis karena mereka mengalami banyak kekurangan dalam hal-hal psikologis yang positive dalam hidupnya.

Dapat disimpulkan bahwa *Psychological Well Being* adalah keadaan dimana individu mampu menerima keadaan dirinya secara positive, baik keadaan yang sedang dijalannya saat ini maupun pengalaman hidupnya termasuk pengalaman yang dianggapnya tidak menyenangkan dan menerima semua itu sebagai bagian dari dirinya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Psychological Well Being* sebagai suatu pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan dimana individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi

pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal.

2. Aspek *Psychological Well Being*

Ryff (1989) memaparkan enam aspek dari *Psychological Well Being*, yaitu:

a. Penerimaan Diri

Nilai yang tinggi: Memiliki sikap positif terhadap diri, mengakui dan menerima multi aspek diri termasuk kualitas yang bagus dan yang buruk, merasa positif terhadap kehidupan yang sudah lalu.

Nilai yang rendah: Merasa tidak puas dengan diri, merasa dikecewakan dengan apa yang terjadi di masa lalu, merasa bermasalah dengan beberapa kualitas personal, ingin menjadi berbeda dari dirinya pada saat ini.

b. Relasi Positif dengan Orang lain

Nilai yang tinggi: Memiliki kehangatan, kepuasan, hubungan terpercaya dengan orang lain, merasa peduli dengan kesejahteraan orang lain, memiliki kemampuan empati, afeksi, dan intimasi yang kuat, mengerti, memberi dan menerima dalam hubungan antar manusia.

Nilai yang rendah: Memiliki sedikit hubungan dengan orang lain yang dekat dan dapat dipercaya, sulit untuk hangat, terbuka, dan peduli terhadap orang lain, terisolasi dan frustrasi dalam hubungan

interpersonal, tidak berniat membuat kompromi untuk mempertahankan ikatan dengan orang lain.

c. Otonomi

Nilai yang tinggi: Bisa mengambil keputusan sendiri (self-determinent) dan independen, dapat menolak tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dalam cara tertentu, mengatur perilaku dari dalam diri, mengevaluasi diri dengan standar personal.

Nilai yang rendah: Peduli dengan perkiraan dan evaluasi orang lain, bergantung kepada penilaian orang lain untuk membuat keputusan yang penting, mengkonfirmasi tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan cara tertentu.

d. Penguasaan Lingkungan

Nilai yang tinggi: Memiliki perasaan bisa menguasai dan kompeten dalam menata lingkungan, mengontrol susunan kompleks aktivitas eksternal, penggunaan yang efektif terhadap peluang yang ada, mampu membuat atau memilih konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai personal.

Nilai yang rendah: Memiliki kesulitan mengelola tugas sehari-hari, memiliki sedikit tujuan atau target, tidak mampu mengubah atau meningkatkan konteks yang mengelilinginya, tidak menyadari peluang yang ada di sekeliling, kurang kontrol terhadap dunia luar.

e. Tujuan dalam Hidup

Nilai yang tinggi: Memiliki tujuan dalam hidup dan perasaan diarahkan, merasa adanya makna dalam kehidupan di masa datang dan di masa lalu, memegang keyakinan yang memberikan tujuan dalam hidup, memiliki tujuan dan objektivitas untuk hidup.

Nilai yang rendah: Kurang peka terhadap makna kehidupan, memiliki sedikit tujuan atau target, kurang peka terhadap arah, tidak melihat adanya tujuan dalam kehidupan masa lalu, tidak memiliki pandangan atau keyakinan yang memberikan makna pada kehidupan.

f. Pertumbuhan Personal

Nilai yang tinggi: Perasaan perkembangan yang berkesinambungan, melihat diri tumbuh dan berkembang, terbuka terhadap pengalaman baru, kepekaan untuk menyadari potensi, mencari peningkatan pada diri dan perilaku dari waktu ke waktu, memiliki perubahan dalam cara yang merefleksikan pengetahuan diri dan efektivitas yang lebih banyak.

Nilai yang rendah: Memiliki perasaan stagnan, kurang peka terhadap peningkatan atau perluasan dari waktu ke waktu, merasa bosan dan tidak tertarik pada kehidupan, merasa tidak mampu mengembangkan sikap atau perilaku.\

3. Indikator *Psychological Well Being*

Dimensi *Psychological Well Being* yang dikemukakan Ryff (1989) mengacu pada teori *positive functioning* (Maslow, Rogers, Jung dan Allport), teori perkembangan (Erikson, Buhler, dan Neugarten), dan teori kesehatan mental Jahoda dalam ihrom (2008). Ryff menyusun enam dimensi *Psychological Well Being* sebagaimana berikut:

1. Penerimaan Diri

Penerimaan diri yang dimaksud adalah kemampuan seseorang menerima dirinya secara keseluruhan baik pada masa kini dan masa lalunya. Seseorang yang menilai positif diri sendiri adalah individu yang memahami dan menerima berbagai aspek diri termasuk di dalamnya kualitas baik maupun buruk, dapat mengaktualisasikan diri, berfungsi optimal dan bersikap positif terhadap kehidupan yang dijalannya.

Dimensi ini merupakan ciri utama kesehatan mental dan juga sebagai karakteristik utama dalam aktualisasi diri, berfungsi optimal, dan kematangan. Penerimaan diri yang baik ditandai dengan kemampuan menerima diri apa adanya. Kemampuan tersebut memungkinkan seseorang untuk bersikap positif terhadap diri sendiri dan kehidupan yang dijalani. Hal tersebut menurut Ryff (Ryff:1989) menandakan *Psychological Well Being* yang tinggi. Individu yang memiliki tingkat penerimaan diri yang baik ditandai dengan bersikap positif terhadap diri sendiri,

mengakui dan menerima berbagai aspek yang ada dalam dirinya, baik positif maupun negatif, dan memiliki pandangan positif terhadap masa lalu.

Demikian pula sebaliknya, seseorang yang memiliki tingkat penerimaan diri yang kurang baik yang memunculkan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, merasa kecewa dengan pengalaman masa lalu, dan mempunyai pengharapan untuk tidak menjadi dirinya saat ini. Bisa disimpulkan bahwa penerimaan diri seseorang bisa dilihat dari bagaimana individu memandang keadaan dirinya secara positif serta bisa menerima keadaan masa lalunya secara bijak tanpa harus menyalahkan diri sendiri maupun menjadikan orang lain sebagai kambing hitam atas permasalahannya.

2. Hubungan positif dengan orang lain

Hubungan positif yang dimaksud adalah kemampuan individu menjalin hubungan yang baik dengan orang lain di sekitarnya. Individu yang tinggi dalam dimensi ini ditandai dengan mampu membina hubungan yang hangat dan penuh kepercayaan dari orang lain. Selain itu, individu tersebut juga memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain, dapat menunjukkan empati, afeksi, serta memahami prinsip memberi dan menerima dalam hubungan antar pribadi.

Sebaliknya, individu yang rendah dalam dimensi hubungan positif dengan orang lain, terisolasi dan merasa frustrasi dalam membina hubungan interpersonal, tidak berkeinginan untuk berkompromi dalam mempertahankan hubungan dengan orang lain.

Banyak teori yang menekankan tentang pentingnya kehangatan, serta hubungan interpersonal yang dilandasi dengan kepercayaan. Kemampuan untuk mencintai dipandang sebagai komponen utama dari kesehatan mental.

Kemampuan yang baik dalam dimensi ini juga mempunyai manfaat dan pengaruh yang sangat positif bagi kondisi kejiwaan individu, yang dapat menghilangkan kejenuhan, kepenatan, kesepian, dan akan dapat mengurangi ketegangan jiwa dan emosi individu.

Kesimpulannya individu yang memiliki hubungan yang positif dengan orang lain adalah individu yang bisa membuka diri dengan lingkungannya dan memiliki keinginan untuk berbagi kasih sayang dan kepercayaan dengan orang lain.

3. Otonomi

Otonomi digambarkan sebagai kemampuan individu untuk bebas namun tetap mampu mengatur hidup dan tingkah lakunya. Individu yang memiliki otonomi yang tinggi ditandai dengan bebas, mampu untuk menentukan nasib sendiri (*self-*

determination) dan mengatur perilaku diri sendiri, kemampuan mandiri, tahan terhadap tekanan sosial, mampu mengevaluasi diri sendiri, dan mampu mengambil keputusan tanpa adanya campur tangan orang lain.

Sebaliknya, individu yang rendah dalam dimensi otonomi akan sangat memperhatikan dan mempertimbangkan harapan dan evaluasi dari orang lain, berpegangan pada penilaian orang lain untuk membuat keputusan penting, serta mudah terpengaruh oleh tekanan sosial untuk berfikir dan bertindak laku dengan cara-cara tertentu. Individu yang memperhatikan pengharapan dan evaluasi orang lain, bergantung pada penilaian orang lain dalam mengambil keputusan, menyesuaikan diri terhadap tekanan sosial dalam berfikir dan bertindak laku maka bisa dinilai sebagai individu yang tidak otonom.

Kesimpulannya individu yang otonom adalah individu yang senantiasa mempercayai kemampuan dirinya dalam menghadapi lingkungan termasuk bila ada situasi yang dianggap dapat mengancam dirinya serta memiliki keterampilan yang baik dalam mengambil keputusan atas suatu permasalahan.

4. Penguasaan lingkungan

Penguasaan lingkungan digambarkan dengan kemampuan individu untuk mengatur lingkungannya, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungan, menciptakan, dan

mengontrol lingkungan sesuai dengan kebutuhan. Individu yang tinggi dalam dimensi penguasaan lingkungan memiliki keyakinan dan kompetensi dalam mengatur lingkungan. Ia dapat mengendalikan aktivitas eksternal yang berada di lingkungannya termasuk mengatur dan mengendalikan situasi kehidupan sehari-hari, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungan, serta mampu memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan pribadi.

Penguasaan lingkungan adalah kemampuan individu untuk memilih atau mengubah lingkungan sehingga sesuai dengan kebutuhannya.

Sebaliknya individu yang memiliki penguasaan lingkungan yang rendah akan mengalami kesulitan dalam mengatur situasi sehari-hari, merasa tidak mampu untuk mengubah atau meningkatkan kualitas lingkungan sekitarnya serta tidak mampu memanfaatkan peluang dan kesempatan diri lingkungan sekitarnya (Ryff:1995).

Individu dengan *Psychological Well Being* yang baik memiliki kemampuan untuk memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi fisik dirinya. Dalam hal ini, ia mempunyai kemampuan dalam menghadapi kejadian-kejadian diluar dirinya.

Hal inilah yang dimaksud dalam dimensi ini mampu untuk memanipulasi keadaan sehingga sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi yang dianutnya dan mampu untuk mengembangkan diri secara kreatif melalui aktivitas fisik maupun mental. Sebaliknya, individu yang kurang baik dalam dimensi ini akan menampakkan ketidakmampuan untuk mengatur kehidupan sehari-hari, dan kurang memiliki kontrol terhadap lingkungan luar.

5. Tujuan hidup

Tujuan hidup memiliki pengertian individu memiliki pemahaman yang jelas akan tujuan dan arah hidupnya, memegang keyakinan bahwa individu mampu mencapai tujuan dalam hidupnya, dan merasa bahwa pengalaman hidup di masa lampau dan masa sekarang memiliki makna. Individu yang tinggi dalam dimensi ini adalah individu yang memiliki tujuan dan arah dalam hidup, merasakan arti dalam hidup masa kini maupun yang telah dijalaninya, memiliki keyakinan yang memberikan tujuan hidup serta memiliki tujuan dan sasaran hidup.

Sebaliknya individu yang rendah dalam dimensi tujuan hidup akan kehilangan makna hidup, arah dan cita-cita yang tidak jelas, tidak melihat makna yang terkandung untuk hidupnya dari kejadian di masa lalu, serta tidak mempunyai harapan atau kepercayaan yang memberi arti pada kehidupan (Ryff:1995).

Dimensi tujuan hidup meliputi keyakinan-keyakinan yang memberikan perasaan bahwa terdapat tujuan dan makna didalam hidupnya, baik masa lalu maupun yang sedang dijalannya kini.

Kesimpulannya individu dalam menjalani hidupnya hendaknya senantiasa memiliki tujuan hidup yang harus ditempuhnya untuk mencapai suatu harapan yang didambakan, sehingga dengan begitu individu dapat merasakan makna hidup yang dijalannya yang bisa membuatnya untuk bisa lebih menghargai diri sendiri secara proporsional.

6. Pertumbuhan pribadi

Individu yang tinggi dalam dimensi pertumbuhan pribadi ditandai dengan adanya perasaan mengenai pertumbuhan yang berkesinambungan dalam dirinya, memandang diri sebagai individu yang selalu tumbuh dan berkembang, terbuka terhadap pengalaman-pengalaman baru, memiliki kemampuan dalam menyadari potensi diri yang dimiliki, dapat merasakan peningkatan yang terjadi pada diri dan tingkah lakunya setiap waktu serta dapat berubah menjadi pribadi yang lebih efektif dan memiliki pengetahuan yang bertambah.

Sebaliknya, individu yang memiliki pertumbuhan pribadi rendah akan merasakan dirinya mengalami stagnasi, tidak melihat peningkatan dan pengembangan diri, merasa bosan dan kehilangan minat terhadap kehidupannya, serta merasa tidak

mampu dalam mengembangkan sikap dan tingkah laku yang baik (Ryff:1995).

Dimensi pertumbuhan pribadi menjelaskan mengenai kemampuan individu untuk mengembangkan potensi dalam diri dan berkembang sebagai seorang manusia. Dimensi ini dibutuhkan oleh individu agar dapat optimal dalam berfungsi secara psikologis.

Salah satu hal penting dalam dimensi ini adalah adanya kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, misalnya dengan keterbukaan terhadap pengalaman. Dimensi ini meliputi kemampuan untuk bertumbuh dan mengembangkan potensi dirinya secara berkesinambungan.

Kesimpulannya adalah individu menyadari kemampuannya dalam merencanakan dan melakukan berbagai kegiatan yang dapat membantunya untuk mengembangkan diri, belajar dari kesalahannya untuk melakukan perbaikan yang positif secara kontinyu.

4. *Psychological Well Being* Perspektif Islam

Psychological Well Being adalah suatu keadaan dimana individu mampu menerima keadaan dirinya, mampu membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, mampu mengontrol lingkungan, memiliki kemandirian, memiliki tujuan hidup dan mampu mengembangkan bakat serta kemampuan untuk perkembangan pribadi. Dalam

pengertiannya, *Psychological Well Being* juga diartikan sebagai mental yang sehat, sebab beberapa dimensi dan *Psychological Well Being* mengacu pada kesehatan mental itu sendiri. terdiri dari beberapa dimensi. Berikut beberapa ayat yang menyebutkan tentang dimensi-dimensi tersebut:

1. Penerimaan diri

Di dalam Islam, istilah penerimaan diri lebih dikenal dengan istilah Qona'ah. Allah berfirman dalam surat At-Taubah 59:

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

Artinya :

“Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunianya dan demikian (pula) Rasulnya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka)”. (Kementerian Agama Republik Indonesia. 2017).

Allah SWT akan memberikan sebagian karunianya bagi hambanya yang menerima keadaan dirinya secara positif. Mensyukuri segala sesuatu yang ia dapatkan. Selain itu, orang yang bisa menerima keadaan dirinya baik dan buruknya, tentu lebih membawa ketenangan, ketentraman dan kenyamanan hati.

2. Hubungan postif dengan orang lain

Hubungan antar manusia (*hablum minannas*) dalam membina silaturahmi terdapat dalam firman Allah SWT surat An Nisa ayat 1:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا

Artinya :

“Hai sekalian manusia, bertakwalah kepada Tuhan-mu yang telah menciptakan kamu dari seorang diri, dan dari padanya Allah menciptakan isterinya; dan dari pada keduanya Allah memperkembang biakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. Dan bertakwalah kepada Allah yang dengan (mempergunakan) namanya kamu saling meminta satu sama lain, dan (peliharalah) hubungan silaturrahim. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi kamu”. (Jurnal Ulumul Quran Vol.1, 1990).

Ayat tersebut mengandung makna anjuran untuk menjalin, menjaga, serta memelihara silaturahmi itu sendiri tidak lain karena dibalik silaturahmi itu ada rahasia dimana Allah menjanjikan kenikmatan bagi hambanya yang menjalankan serta menjanjikan keburukan bagi hambanya yang memutuskan. Silaturahmi merupakan ketaatan kepada Allah SWT dan ibadah besar, serta petunjuk takutnya hamba kepada Rabbnya.

3. Otonomi/ kemandirian

Kemandirian dalam istilah bahasa Arab adalah (الحكم الذاتي) *alhakm adzdzati* yang dalam bahasa Inggris sepadan dengan *autonomy*.

Istilah lain yang maknanya hampir sama adalah kata الاستقلال (*alistiklaliyah*) yang didalam bahasa Inggris disepadankan dengan kata *independence*.

Hakikat atau konsep dasar kemandirian adalah ketidakbergantungan manusia kepada makhluk lainnya termasuk tidak bergantung kepada dirinya sendiri. Seorang muslim hanya bergantung kepada Allah SWT. Manusia adalah makhluk yang tidak memiliki kekuatan apapun tanpa pertolongan Allah dan tidak ada daya dan upaya kecuali dari Allah SWT.

Meskipun seorang muslim hanya bergantung kepada Allah, bukan berarti ia pasrah, tanpa ikhtiar, tanpa kerja keras. Islam mengajarkan agar setiap muslim berikhtiar semaksimal mungkin, bekerja keras, dan bersungguh-sungguh untuk mencapai kebahagiaan dunia akhirat. Indikatornya, semakin ia bergantung kepada Allah SWT, semakin keras usahanya untuk mendapat ridha Allah SWT.

Kemandirian juga diartikan sebagai kemampuan individu dalam mengambil keputusan sendiri dan mandiri, mampu melawan tekanan sosial untuk berfikir dan bersikap dengan cara yang benar, berperilaku sesuai standar nilai individu itu sendiri, dan mengevaluasi dengan standar personal. Allah telah berfirman dalam Al Qur'an Surat Al-Mukminun ayat 62:

وَلَا تُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ وَأَدِينَا كِتَابٌ يَنْطِقُ
بِالْحَقِّ ۗ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya :

“Kami tiada membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya, dan pada sisi Kami ada suatu kitab yang membicarakan kebenaran, dan mereka tidak dianiaya”. (Tafsir Quraish Shihab).

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwa individu tidak akan mendapatkan suatu beban diatas kemampuannya sendiri tetapi Allah Maha Tahu dengan tidak memberi beban individu melebihi batas kemampuan individu itu sendiri. Karena itu individu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan persoalan dan karyawannya tanpa banyak tergantung pada orang lain.

4. Tujuan hidup

Dalam konteks ini, Al-Qur'an menjelaskan bahwa manusia memiliki beberapa tujuan hidup, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Menyembah Kepada Allah (Beriman)
- b. Memanfaatkan Alam Semesta (Beramal)
- c. Membentuk Sejarah Dan Peradaban (Berilmu)

5. Pertumbuhan pribadi

Menurut Agama Islam manusia adalah makhluk Allah yang berpotensi. Potensi-potensi yang dimilikinya dapat membawa kemuliaan dan keutamaan serta dapat menjalankan amanah. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat At-Tin ayat 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ

Artinya :

“Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”. (M. Quraish Shihab, 2006:400.)

Manusia diciptakan oleh Allah SWT dengan diberi akal dan berbeda dengan hewan dengan tujuan agar manusia bisa menggunakan kelebihanannya untuk membuat hidupnya lebih

bermutu. Sebagaimana makhluk yang sebaik-baiknya mampu menyadari potensi yang ada dalam dirinya, melakukan perbaikan dalam hidupnya, mampu melewati tahap-tahap perkembangan secara berkelanjutan dan dapat terus mengembangkan potensi diri.

6. Penguasaan terhadap lingkungan

Individu yang mampu menguasai lingkungan adalah yang mampu mengontrol dan memahami keadaan lingkungan sekitarnya, mampu menciptakan suasana yang nyaman, tentram, dan damai serta mampu berkompetensi dalam mengatur lingkungan.

Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai pengendali dari lingkungannya sebelum dan bukan dikendalikan pihak lain. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat An'am: 165

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَٰلِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ
بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيُبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ
وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ

Artinya :

“Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikannya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaannya dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”. (M. Quraish Shihab. 1999).

Dapat disimpulkan bahwa individu yang bisa menguasai lingkungan adalah yang mampu memahami keadaan lingkungannya dan berusaha untuk dapat mengatur situasi sekitarnya sesuai dengan apa yang sedang dibutuhkannya, dan

berusaha agar kehidupannya tidak dikuasai secara dominan oleh orang lain.

C. *Self Esteem*

1. Pengertian *Self Esteem*

Self Esteem dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai persepsi terhadap *Self Esteem* seseorang. Menurut Stuart dan Sundeen (dalam Fitra, 2015:10), *Self Esteem* adalah penilaian individu terhadap nilai-nilai pribadi yang diperoleh dengan menganalisis seberapa baik perilaku sesuai dengan ideal diri mereka. *Self Esteem* merupakan pendekatan holistic yang digunakan untuk mengevaluasi diri sendiri, dimana *Self Esteem* merupakan perbandingan antara diri yang ideal dengan diri yang sebenarnya (Santrock, 2012).

Dalam pandangan yang sama, Coopersmith (dalam Lestari & Koentjoro, 2002) juga menegaskan bahwa *Self Esteem* merupakan hasil evaluasi yang dimiliki individu terhadap dirinya yang diekspresikan oleh sikapnya terhadap dirinya. Penilaian ini didefinisikan sebagai sikap penerimaan atau penolakan dan menunjukkan sejauh mana individu percaya bahwa dia mampu, penting, efektif, dan berharga sesuai dengan standar dan nilai pribadinya.

Baron & Byrne (2012) menyatakan bahwa *Self Esteem* mengacu pada sikap seseorang terhadap dirinya sendiri, mulai dari sangat negatif hingga sangat positif. Orang dengan *Self Esteem* yang tinggi berarti individu tersebut menyukai dirinya sendiri, penilaian positif ini

Sebagian didasarkan pada pendapat orang lain dan sebagian lagi pada pengalaman tertentu. Sikap terhadap diri terbentuk dari interaksi awal antara bayi dan ibunya atau pengasuh lainnya. Selanjutnya, perbedaan budaya juga dapat mempengaruhi *Self Esteem* seseorang. Secara umum, individu menilai diri mereka sendiri dalam berbagai aspek seperti atletis, kemampuan akademik, hubungan interpersonal, dll. Sedangkan *Self Esteem* secara umum merupakan rangkuman dari penilaian khusus ini (Marsh & Pelham dalam Baron & Byren, 2012).

Robinson (dalam Aditomo & Retnowati, 2004: 3) mengemukakan bahwa *Self Esteem* lebih khusus merupakan konsep diri, yang mencakup unsur evaluasi diri. Menurut Robinson, banyak pencipta kepribadian, seperti Carl Rogers, mengidentifikasi konsep diri sebagai salah satu aspek kepribadian yang paling penting. Konsep diri adalah kerangka kognitif yang mengatur bagaimana kita mengenal diri kita sendiri dan bagaimana kita memproses informasi yang relevan.

Pelham & Swan (dalam Aditomo & Retnowati, 2014:4) menyatakan bahwa dalam kondisi Kesehatan mental, *Self Esteem* memegang peranan penting. Orang dengan *Self Esteem* tinggi melihat diri mereka secara positif. Orang dengan *Self Esteem* , yaitu, menyadari kekuatan mereka dan menganggap kekuatan itu lebih penting dari pada kelemahan mereka.

Sebaliknya, orang dengan *Self Esteem* rendah cenderung memandang diri mereka secara negatif dan focus pada kelemahan

mereka. Dalam hal ini, seseorang dengan *Self Esteem* yang tinggi lebih cenderung belajar dari pengalaman pahit, seperti kegagalan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang dikemukakan oleh para psikologi pada uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *Self Esteem* adalah penilaian diri individu berdasarkan keyakinan individu itu sendiri.

2. Aspek *Self Esteem*

Aspek *Self Esteem* menurut Heatherton & Polivy (1991) antara lain sebagai berikut:

a. Performa

Penilaian individu tentang kemampuannya. Mencakup juga bagaimana seseorang meyakini kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu. Serta perasaan atas kemampuan yang ia miliki.

b. Sosial

Penilaian dan kesadaran individu atas dirinya sebagai suatu objek sosial. Terkait perbandingan diri dengan orang lain dan ketakutan atas penilaian yang didapat dari lingkungan.

c. Penampilan

Penilaian dan kesadaran individu atas tampilan yang ia miliki. Termasuk juga kesadaran individu lain dalam menilai penampilan yang ia miliki.

3. Indikator *Self Esteem*

Frey dan Carlock (dalam Handayani, 2017) menjeaskan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi *Self Esteem* seseorang antara lain:

a. Jenis kelamin

Berbagai penemuan kebanyakan menemukan bahwa perempuan cenderung memiliki *Self Esteem* tinggi bila dibandingkan dengan laki-laki. Perempuan yang cenderung lebih memperhatikan penampilanya menjadi salah satu faktor utama terjadinya hal ini. (Handayani, 2017).

b. Kelas sosial dan Lingkungan sosial

Karyawanan, Pendidikan dan penghasilan merupakan parameter untuk melihat kelas sosial seseorang. Orang tua dengan kelas sosial tinggi akan mempengaruhi *Self Esteem* seseorang (Johnson & Ranzini, 2017). Seseorang yang berasal dari kelas sosial tinggi cenderung memiliki *Self Esteem* yang tinggi, begitu pula sebaliknya.

c. Pola asuh orang tua

Orang tua menjadi sumber belajar pertama anak. Untuk itu, segala interaksi yang terjalin secara tidak langsung menjadi sebuah pola asuh yang kemudian membuat anak umumnya mewarisi perilaku hingga nilai-nilai yang dianut orang tua. (Handayani, 2017). Orang tua yang memiliki *Self Esteem* yang

tinggi cenderung membesarkan anaknya dengan *Self Esteem* yang tinggi pula, dan begitu pula sebaliknya.

4. *Self Esteem* Perspektif Islam

Konsep *Self Esteem* yang berasal dari ilmuwan psikologi modern bersifat egosentris, menekankan pada kepribadian yang terdiri dari komponen afektif, kognitif, evaluatif dan interaksi sosial. Dalam hal ini, tidak menyentuh aspek ketuhanan maupun spiritual karena cara pandang ilmuwan psikologi modern berbeda dengan Islam yang segala sesuatunya tidak terlepas dari unsur ketuhanan.

Dalam Islam, *Self Esteem* dapat diistilahkan dengan istilah *murū'ah* (Hamka, 2020). Secara bahasa memiliki akar kata "*mar'u*", yang artinya pribadi, manusia, seseorang, dengan tambahan *mim* dimaksudkan menjadi sebuah sifat, yang artinya menjunjung tinggi sifat-sifat kemanusiaan ('Arabiyah, 2004). *Muru'ah* menunjukkan kepribadian seorang muslim yang benar-benar manusiawi. Para fuqaha memberikan definisi bahwa *murū'ah* adalah bentuk kepribadian seorang muslim yang membuatnya terhormat serta penolakan terhadap segala yang bisa merendahkan martabatnya (Al-Mahamid, 1997; Sims et al., 2013). Secara umum *murū'ah* diartikan sebagai *Self Esteem* muslim yang harus dijaga, serta membuat orang lain menghormatinya meskipun bukan perkara ibadah.

Menurut Ibnu Qayyim *murū'ah* memiliki keterkaitan dengan kekuatan jiwa seseorang. Kekuatan jiwa tersebut bersumber pada tiga

macam dorongan sifat. Pertama, dorongan kepada sifat-sifat syaithoniyah, seperti iri hati, dengki, riya', ujub, sombong ataupun berbanggadiri. Kedua, dorongan yang mengajak kepada sifat-sifat hayawaniyyah atau kebinatangan, sifat ini berkaitan erat dengan hawa nafsu yang berputar pada tiga hal, yaitu makan, sex dan menindas yang lemah. Ketiga, dorongan yang mengajak kepada sifat-sifat malaikat, seperti patuh, tunduk, rendah hati, baik sangka, ikhlas, dan sebagainya. *Muru'ah* yang baik adalah penolakan dorongan pertama dan memenuhi dorongan ketiga, sehingga timbullah kemanusiaan, keperwiraan dan kejantanan (Al-'Uzziy, 2010). Sebagaimana pendapat salaf, Allah menciptakan malaikat yang mempunyai akal dan tidak mempunyai syahwat, menciptakan hewan yang mempunyai syahwat dan tidak mempunyai akal, dan menciptakan manusia yang di dalam dirinya ada akal dan syahwat. Seseorang yang akalnya dapat mengalahkan syahwatnya termasuk golongan malaikat, dan seseorang yang syahwatnya mengalahkan akalnya termasuk golongan binatang (Al-Jauziyah, 2008).

Untuk dapat melihat tingkatan *muru'ah* seorang hamba, Ibnu Qayyim menilai dari empat bagian penting yang harus berada dalam koridor kebaikan, yaitu: lisan, akhlak, harta dan kedudukan. Kebaikan dalam empat bagian tersebut akan menunjukkan tiga tingkatan. Pertama, terkait dirinya sendiri yang mampu membuat kondisi kesendiriannya dalam keadaan baik dan benar tidak dikotori oleh

dorongan sifat *syathoniyyah*. Kedua, hubungannya dengan manusia senantiasa dihiasi oleh adab, rasa malu dan akhlak mulia, serta tidak terpancar dalam dirinya benih-benih kebencian. Ketiga, *muru'ah* bersama Allah yang Maha Melihat dan Maha Mengetahui, yang kapanpun dan di manapun mengawasi setiap kelakuan makhluknya. Nilai-nilai etis dalam akhlak bersumber pada tata nilai yang lebih tinggi, yaitu nilai ketuhanan (Al-Utsaimin et al.,2013).

Dalam hal ini, tiga tingkatan tersebut bisa juga disebut dengan orientasi dalam berbuat. Jika perbuatan kita berorientasi ketuhanan, maka tingkatan pertama dan kedua akan mudah untuk dilalui, Ibnu Qayyim menjelaskan bahwa *Self Esteem* seseorang itu dapat ditelusuri dengan baik untuk ditingkatkan.

D. Hubungan *Psychological Well Being* dengan *Job Satisfaction*

Menurut Howell dan Robert (1986) hasil keseluruhan dari derajat rasa atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari karyawannya disebut kepuasan kerja. Jika seseorang puas maka ia akan bekerja dengan nyaman dan memberikan dampak yang baik untuk dirinya dan instansi maupun organisasi yang dijalankan. Perasaan yang dialami individu tentunya akan berdampak terhadap kinerja maupun karyawannya yang dijalankan. Contohnya ketika individu telah menyelesaikan suatu tugas dan menghasilkan karya yang baik maka ia akan bahagia dan bahkan meningkatkan semangat untuk terus bekerja menghasilkan suatu karya.

Ketika individu dapat merasakan *psychological well being* yaitu menerima kekuatan dan kelemahan, dapat membangun relasi, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal maka individu dapat bekerja dengan baik dan merasakan kepuasan kerja. *Psychological Well Being* yang baik dan dirasakan oleh karyawan akan membuat karyawan memiliki perasaan tenang dan mampu menghadapi tekanan dalam bekerja sehingga karyawan mampu menciptakan karya maupun prestasi dalam bekerja. Dengan demikian karyawan akan merasa puas terhadap apa yang dikerjakan.

E. Hubungan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction*

Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. Perasaan-perasaan *Self Esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita (Prasetya, dkk., 2013).

Orang yang mempunyai *Self Esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan, dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil (Sapariyah, 2011 dalam Prasetya, dkk., 2013).

Maka dengan demikian akan meningkatkan kinerja individualnya. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) dalam Prasetya,

dkk.,(2013) menemukan ada hubungan positif antara *Self Esteem* dan kinerja individual.

F. Hubungan antara *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction*.

Psychological Well Being dan *Self Esteem* memiliki hubungan yang erat dengan *Job Satisfaction* seseorang.

Psychological Well Being atau kesejahteraan psikologis merujuk pada perasaan positif yang muncul dari pengalaman positif dalam hidup seseorang. Orang yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung lebih bahagia, optimis, dan memiliki rasa percaya diri yang tinggi. Sebaliknya, orang yang memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah cenderung lebih mudah merasa sedih, gelisah, dan memiliki rasa percaya diri yang rendah.

Sedangkan *Self Esteem* merujuk pada pandangan seseorang terhadap dirinya sendiri, termasuk kepercayaan dan evaluasi terhadap nilai-nilai diri. Orang dengan *Self Esteem* yang tinggi cenderung memiliki pandangan yang positif terhadap diri mereka sendiri, merasa dihargai, dan mempercayai kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, orang dengan *Self Esteem* yang rendah cenderung merasa tidak dihargai dan tidak percaya diri.

Job Satisfaction merupakan perasaan positif yang muncul dari karyawan seseorang. Orang yang merasa puas dengan karyawannya cenderung memiliki perasaan positif terhadap karyawannya, merasa

dihargai oleh perusahaan, dan memiliki motivasi yang tinggi untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Dalam konteks hubungan antara *Psychological Well Being* dan *Job Satisfaction*, penelitian menunjukkan bahwa orang yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung lebih puas dengan karyawan mereka. Mereka memiliki sikap yang positif terhadap karyawan dan lingkungan kerja, serta lebih bersemangat dan produktif dalam bekerja.

Sementara itu, dalam konteks hubungan antara *Self Esteem* dan *Job Satisfaction*, penelitian ini menunjukkan bahwa orang yang memiliki *Self Esteem* yang tinggi cenderung lebih puas dengan karyawan mereka. Mereka merasa dihargai oleh perusahaan dan memiliki rasa percaya diri yang tinggi, sehingga mampu mengatasi tantangan dalam karyawan dengan lebih baik.

Secara keseluruhan, *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* yang tinggi berkontribusi positif terhadap *Job Satisfaction* seseorang. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam upaya meningkatkan *Job Satisfaction* karyawan mereka.

G. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Mayor

Ha: Terdapat hubungan yang signifikan antara *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* Karyawan di Perusahaan

PT.X. hal ini berarti *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* memiliki hubungan dengan *Job Satisfaction* Karyawan di Perusahaan PT.X.

2. Hipotesis Minor

“Hubungan antara *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* Karyawan di Perusahaan PT.X”

H1 : Terdapat hubungan antara *Psychological Well Being* dengan *Job Satisfaction* Karyawan.

H2 : Terdapat Hubungan antara *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* Karyawan.

H3 : Tidak Terdapat hubungan antara *Psychological Well Being* dengan *Job Satisfaction* Karyawan

H4 :Tidak Terdapat Hubungan antara *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif sendiri merupakan metode yang diterapkan dalam sebuah penelitian yang datanya berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2003).

Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian untuk meneliti fenomena yang sedang terjadi pada sebuah populasi atau sample tertentu, dalam penelitian ini ditunjukkan untuk meneliti Hubungan antara *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* karyawan di PT.X.

Menurut para ahli, terdapat beberapa desain penelitian survey, yaitu desain pembagian silang atau cross sectional design dan desain survey berkepanjangan atau longitudinal survey (Widodo, 2008); sample survey dan sensus survei (Irawan Soehartono, 2000). Pada penelitian ini peneliti menggunakan desain *cross sectional* penelitian silang. Penelitian cross sectional yaitu peneliti melakukan observasi dan pengukuran variabel pada suatu saat tertentu. Kata suatu saat bukan berarti semua subjek diamati tepat pada saat yang sama, tetapi artinya tiap subjek hanya diobservasi satu kali dan tidak melakukan tindak lanjut terhadap pengukuran yang dilakukan (Sastroasmoro, 2011).

Penelitian silang atau *cross sectional survey* digunakan untuk mengetahui isu-isu yang bersifat temporer melalui pengumpulan data yang dilakukan satu kali saja. Desain penelitian survey jenis ini paling banyak digunakan oleh peneliti.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent variable*). Pengertian dari variabel bebas menurut Sugiyono (2003) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta angket dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian.

Variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas

Variabel independen atau variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya dan merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan timbulnya variabel dependen (terikat). Data yang menjadi variabel bebas yang pertama atau variabel X1 adalah "*Psychological Well Being*", sedangkan variabel X2 adalah "*Self Esteem*".

2. Variabel Terikat

Variabel dependen atau variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Data yang menjadi variabel terikat (Variabel Y) adalah "*Job*

Satisfaction".

C. Definisi Operasional

Berikut ini merupakan definisi operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian, antara lain:

1. *Psychological Well Being*

Psychological Well Being adalah keadaan dimana individu mampu menerima dirinya apa adanya, mampu membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, memiliki kemandirian terhadap tekanan sosial, mampu mengontrol lingkungan eksternal, memiliki arti hidup, serta mampu merealisasikan potensi dirinya secara kontinyu.

Variabel ini diukur dengan menggunakan angket *Psychological Well Being* dengan indikator yang disusun oleh teori Ryff (1989) dengan menggunakan enam dimensi *Psychological Well Being*, yakni : Penerimaan diri, Hubungan positif dengan orang lain, Otonomi, Penguasaan lingkungan, Tujuan hidup, dan Pertumbuhan pribadi.

2. *Self Esteem*

Self Esteem adalah sikap yang dimiliki seorang individu dalam memahami dirinya sendiri yang meliputi kepuasan terhadap diri sehingga dapat menerima dan menghormati dirinya.

Aspek *Self Esteem* menurut Heatherton & Polivy (1991) yakni: Performa, Sosial, dan Penampilan.

3. *Job Satisfaction*

Job Satisfaction adalah perasaan positif yang muncul dari penilaian individu terhadap karyawan mereka atau pengalaman kerja mereka.

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Marliani, 2018) bahwa dalam mengembangkan pengukuran *Job Satisfaction* yang disebut *Job Satisfaction Questionnaire* (JSQ) dengan menggunakan lima aspek *Job Satisfaction* yakni: Karyawan itu sendiri, Hubungan dengan Atasan, Teman sekerja, Promosi, dan Gaji atau upah (*pay*).

D. Populasi dan Sample

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2003), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan ciri-ciri tertentu. Ciri-ciri tersebut ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini melibatkan seluruh karyawan tetap department HRD & GA di Perusahaan Tekstil di Kab.Gresik yang berjumlah 140 orang.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi

JENIS KELAMIN	JUMLAH
LAKI-LAKI	126
PEREMPUAN	14
TOTAL	140

2. Sample

Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2006), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau

20- 25% atau lebih.

Perusahaan busana di Kab.Gresik yang berjumlah 140 orang. karena jumlah populasi tersebut lebih dari 100 orang, maka peneliti mengambil 100 subjek atau sama dengan 71% dari seluruh subjek sebagai sample dengan teknik pengambilan data *simple random sampling* dalam penelitian ini, Penerapan teknik simple random sampling dalam statistik dan penelitian menjadikan proses pengambilan sampel sebagai cara yang sederhana namun efektif untuk memilih subset individu atau item dari populasi yang lebih besar. Dalam metode ini, setiap anggota populasi memiliki peluang yang setara untuk dipilih sebagai bagian dari sampel, sehingga memastikan adanya representasi yang proporsional dan mengurangi kemungkinan bias dalam analisis data, dengan perbandingan laki-laki sebanyak 90 karyawan dan perempuan 10 karyawan.

E. Instrument Penelitian

Instrumen yang digunakan pada penelitian kali ini adalah menggunakan angket. Angket merupakan sebuah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Arikunto, 2006).

Adapun angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan bentuk tertutup dan responden tidak diberi kesempatan untuk menjelaskan jawaban yang tercantum.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berisi tentang instrumen *Psychological Well Being*, instrument *Self Esteem*, dan berisi

instrumen *Job Satisfaction*.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket

Pengertian metode angket menurut Arikunto (2006) adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui. Sedangkan menurut Sugiyono (2003) angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dalam angket yang peneliti gunakan memakai angket likert yang berisi 5 pilihan jawaban, Menurut Hertanto (2017). Kelebihan instrumen kuesioner tersebut yang menggunakan angket likert dengan lima angket adalah kuesioner tersebut mampu mengakomodir jawaban responden yang bersifat netral atau ragu-ragu. Hal ini yang tidak terdapat dalam angket likert dengan empat angket dimana jawaban yang bersifat netral dan ragu-ragu dihilangkan dalam kuesioner. yaitu:

1. Sangat Setuju
2. Setuju
3. Netral
4. Tidak Setuju
5. Sangat Tidak Setuju.

1. Angket *Psychological Well Being*

Menggunakan teori Ryff (1989) dengan indikator Penerimaan diri, Hubungan positif dengan orang lain, Otonomi, Penguasaan lingkungan, Tujuan hidup, Pertumbuhan pribadi yang disusun

dengan mengadaptasi dari skripsi Orike Desvita dan teman-teman teman, dalam penelitiannya, Desvita, dkk. (2011).

B. Tabel 3.2 Blueprint Angket *Psychological Well Being*

NO	INDIKATOR	F	UF	JUMLAH
1	Penerimaan diri	4 13	9 18	4
2	Hubungan dengan sesama	12 20	8	3
3	Otonomi	1	6 10	3
4	Penguasaan lingkungan	2 19	5 15	4
5	Tujuan hidup	14 17	3	3
6	Pertumbuhan pribadi	11 16	7	3

2. Angket *Self Esteem*

Meggunakan teori Rosenberg (dalam Yusuf, dkk., 2012) dan Coopersmith (dalam Hartanto, dkk., 2005) dengan indikator Performa, Sosial, Penampilan yang disusun oleh peneliti sendiri. dengan mengadaptasi dari skala *State Self-Esteem Scale* (SSES) milik Heatherton & Polivy (1991).

Tabel 3.3 Blueprint Angket *Self Esteem*

NO	INDIKATOR	F	UF	JUMLAH
1	Performa	1,9,14	4,5, 18,19	7
2	Sosial	8,10,13	2,15,17	6
3	Penampilan	3,6,11	7,12,16	6

3. Angket *Job Satisfaction*

Meggunakan teori Kreitner dan Kinicki (dalam Marliani, 2018) dengan indikator Pemenuhan Kebutuhan, Perbedaan, Pencapaian Nilai, Keadilan dan Komponen Genetik yang disusun oleh. dengan mengadaptasi dari skripsi Cintya Yonanda dan teman-teman, dalam penelitiannya, Cintya Yonanda, dkk. (2016).

Tabel 3.4 Blueprint Angket *Job Satisfaction*

NO	INDIKATOR	F	UF	JUMLAH
1	Pemenuhan Kebutuhan	5	8	4
		7	6	
2	Perbedaan	1	9	4
		10	11	
3	Pencapaian nilai	12	13	4
		14	15	
4	Keadilan	16	18	6
		19	2	
		4	3	
5	Komponen genetik	17	20	

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data yang berupa pertemuan dua orang atau lebih secara langsung untuk bertukar informasi dan ide dengan tanya jawab secara lisan sehingga dapat dibangun makna dalam suatu topik tertentu.

Selain itu juga bisa mengumpulkan data-data yang dibutuhkan sesuai dengan pandangan subyek sendiri yang sangat berkaitan dengan objek yang diteliti Prastowo (2012). Pada penelitian ini wawancara dilakukan untuk menggali data pada survey pra-penelitian.

3. Observasi

Observasi adalah mengumpulkan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan secara langsung ke tempat yang akan diselidiki (Arikunto, 2006). Pada penelitian ini, metode observasi dilakukan pada saat survey pra penelitian.

G. Validitas dan Reliabilitas

Uji kualitas data dimaksudkan untuk mengetahui validitas data dan keandalan (reliabilitas) yang dihasilkan dari penggunaan instrumen pengukur variabel penelitian ini.

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan pernyataan dari alat penelitian dalam menjalankan fungsinya. Uji validitas juga untuk mengetahui seberapa jauh alat pengukur dapat mengungkapkan gejala-gejala yang akan diukur, selain juga untuk mengetahui seberapa jauh alat pengukur dapat memberikan gambaran tentang objek yang akan diukur. Maka dari itu diharapkan kuesioner yang digunakan dapat berfungsi sebagai alat pengumpul data yang akurat dan dapat dipercaya.

Uji validitas dilakukan pada tiap-tiap butir pertanyaan dalam kuesioner. Hal ini bertujuan untuk menguji apakah tiap-tiap butir pertanyaan benar-benar telah mengungkapkan faktor/indikator yang ingin diselidiki. Untuk mengetahui validitas alat ukur (instrumen)

adalah dengan melihat korelasi skor yang diperoleh masing-masing pertanyaan dengan skor total. Koefisien korelasi ini merupakan indeks validitas item pertanyaan. Perhitungan korelasi dihitung dengan rumusan korelasi *Product Moment Pearson*.

1.1 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas item pada angket *Psychological Well Being* dengan jumlah item 20 yang diujikan kepada 100 subjek, didapatkan hasil bahwa 16 item dikatakan valid. Sedangkan item yang gugur berjumlah 4 item. 4 item dinyatakan gugur dikarenakan nilai r hitung $< 0,265$. Adapun rincian hasil uji validitas angket pengambilan keputusan karir adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Angket *Psychological Well Being*

NO	INDIKATOR	NOMER ITEM		JUMLAH
		Item Valid	Item Gugur	
1	Penerimaan diri	4, 9, 13	18	3
2	Hubungan dengan sesama	8, 12	20	2
3	Otonomi	1, 6, 10		3
4	Penguasaan lingkungan	2, 19	5, 15	2
5	Tujuan hidup	3, 14, 17		3
6	Pertumbuhan pribadi	7, 11, 16		3

Berdasarkan uji validitas item pada angket *Self Esteem* dengan jumlah item 19 yang diujikan kepada 100 subjek, didapatkan hasil bahwa 17 item dikatakan valid. Sedangkan item yang gugur berjumlah 2 item. 2 item dinyatakan gugur dikarenakan nilai r hitung $< 0,265$ (Azwar : 2004).

Adapun rincian hasil uji validitas angket pengambilan keputusan karir adalah sebagai berikut :

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Angket *Self Esteem*

NO	INDIKATOR	NOMER ITEM		JUMLAH
		Item Valid	Item Gugur	
1	Performa	9,14, 4,5,18,19	1,	6
2	Sosial	2,8,10,13,15,17		6
3	Penampilan	3,6,11,12,16	7,	5

Berdasarkan uji validitas item pada angket *Job Satisfaction* dengan jumlah item 18 yang diujikan kepada 100 subjek, didapatkan hasil bahwa 16 item dikatakan valid. Sedangkan item yang gugur berjumlah 2 item. 2 item dinyatakan gugur dikarenakan nilai r hitung $< 0,265$. Adapun rincian hasil uji validitas angket pengambilan keputusan karir adalah sebagai berikut :

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Angket *Job Satisfaction*

NO	INDIKATOR	NOMER ITEM		JUMLAH
		Item Valid	Item Gugur	
1	Pemenuhan Kebutuhan	7, 8, 6	5	3
2	Perbedaan	1, 10, 9, 11		4
3	Pencapaian nilai	12, 14, 13, 15		4
4	Keadilan	16, 19, 4, 18, 2	3	5
5	Komponen genetik	20,17		2

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda, jika

dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama. Hal ini menunjukkan sejauh mana pengukuran itu tetap konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama.

Uji reliabilitas dilakukan hanya terhadap data-data yang telah lulus dalam pengujian validitas dan hanya pernyataan- pernyataan yang valid saja. Pengujian dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Reliabilitas data penelitian ini diuji berdasarkan konsistensi internal yang umumnya dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach Alpha*.

SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) merupakan program yang digunakan untuk mengelola data statistik yang didapatkan setelah menyebarkan angket.

2.1 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan aplikasi program IBM SPSS versi 25.0 for windows. Koefisien reliabilitas bernilai antara 0 sampai 1,00 yang berarti bahwa semakin mendekati angka 1,00 maka reliabilitasnya semakin tinggi. Adapun hasil uji reliabilitas pada angket *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas

KLASIFIKASI	SKOR	KETERANGAN
<i>PSYCHOLOGICAL WELL BEING</i>	0.754	Reliable
<i>SELF ESTEEM</i>	0.735	Reliable
<i>JOB SATISFACTION</i>	0.713	Reliable

3. Teknik Analisis Data

Rencana analisis data mencakup: (1) Statistik deskriptif, (2) Uji kualitas data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk memberikan penjelasan yang memudahkan peneliti dalam menginterpretasikan hasil analisis data dan pembahasannya.

Statistik deskriptif menjelaskan data demografi responden dan statistik deskriptif variabel utama yang diteliti. Deskripsi variabel penelitian meliputi: kisaran skor jawaban responden baik secara teoritis maupun berdasarkan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini (rentang teoritis & rentang sesungguhnya), rata-rata, deviasi standar.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dipakai sebagai cara untuk menguji model regresi yang akan dipakai dalam penelitian layak untuk digunakan sebagai alat penduga. Pada analisis data kali ini, uji asumsi yang dilakukan adalah

uji normalitas untuk mengetahui apakah data penelitian terdistribusi dengan normal atau dan uji linearitas untuk mengetahui dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dikatakan linear jika nilai signifikan *deviation from linearity* $p > 0,05$.

3. Uji Hipotesis

Berkaitan dengan penelitian ini hipotesis diuji dengan menggunakan uji korelas product moment. Analisis korelasi adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan dua variabel. Korelasi ada antara dua variabel ketika satu variabel berubah, baik dalam arah yang sama atau dalam arah yang berlawanan. Uji korelasi product moment dipilih karena data dari kedua variabel tersebut merupakan data interval. Analisis dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian yang dilakukan oleh peneliti merupakan salah satu Perusahaan yang berdiri di Kabupaten Gresik, merupakan salah satu perusahaan ternama dan berpengalaman di Indonesia. Tak hanya itu, Perusahaan ini juga dikenal sebagai salah satu produsen busana terbesar di dunia, khususnya pada kategori produk busana tenun berkualitas.

Perusahaan busana ini memiliki keunggulan dan keunikan tersendiri, yakni sebagai produsen yang melestarikan dan mengembangkan alat tenun tradisional budaya khas Indonesia yang dikenal sebagai ATBM (Alat Tenun Bukan Mesin). Produk yang dihasilkan dari ATBM tersebut merupakan produk karyawan tangan atau *handicrafts*. Hal ini menjadikan Perusahaan busana ini berpredikat sebagai produsen busana dan kain ATBM terbaik dan terbesar di dunia.

Perusahaan busana ini sebagai produsen busana yang populer yang telah mendistribusikan produk-produknya ke seluruh Indonesia dan berbagai negara di ASEAN, Timur Tengah, Afrika, dan belahan dunia lainnya.

2. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilakukan di perusahaan yang bergerak di bidang busana tenun yang terletak di Kab. Gresik. perusahaan ini memiliki 3 kantor cabang yang tersebar di beberapa wilayah, akan tetapi peneliti hanya meneliti di 1 kantor cabang.

Pelaksanaan penelitian dilakukan oleh peneliti selama 4 bulan dimulai dari pertengahan bulan Agustus hingga berakhir pada pertengahan bulan Desember. Sebagai mana yang telah disepakati oleh peneliti dan perusahaan tersebut.

3. Jumlah Subjek Penelitian (Alasan)

Pada penelitian ini terdapat 250 karyawan yang tersusun dari 2 golongan karyawan, yaitu: 110 karyawan dengan status karyawan kontrak dan 140 karyawan dengan status karyawan tetap, akan tetapi pada penelitian ini peneliti hanya mengambil data sebanyak 71% dari pada karyawan tetap yang berjumlah 140 karyawan yang berjumlah 100 orang karyawan. Laki-laki lebih banyak karena system perusahaan yang ingin mengoptimalkan laki-laki untuk melakukan *ekspansi bisnis*.

4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Pertama-tama peneliti melakukan observasi secara *universal* terhadap perusahaan terkait agar pelaksanaan penelitian ini benar-benar mendapatkan gambaran umum tentang apa yang akan diteliti.

5. Hambatan-hambatan yang dijumpai dalam pelaksanaan penelitian

Kendala yang terjadi selama penelitian adalah perizinan kepada perusahaan terkait yang susah dikarenakan berlawanan dengan dasar hukum perusahaan tersebut, sehingga pada saat kendala tersebut terjadi saya mengalami keterlambatan untuk memulai meneliti sehingga peneliti meminta bantuan serta memberikan pertimbangan untuk menyamakan nama perusahaan serta subjek penelitian saya.

B. Hasil Penelitian

Uraian hasil uji asumsi dan uji analisis data, menyajikan tabel grafik hasil dari pengolahan data kemudian di deskripsikan.

1. Analisis Deskriptif

a. Skor Hipotetik dan Empirik

Adapun skor hipotetik dan empirik dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil skor hipotetik dan empiric

VARIABLE	HIPOTETIK				EMPIRIK			
	Maks	Min	Mean	SD	Maks	Min	Mean	SD
<i>PSYCHOLOGICAL WELL BEING</i>	80	16	48	10,6	67,19	28,8	48	6
<i>SELF ESTEEM</i>	85	17	51	11,3	71,39	30,6	51	7
<i>JOB SATISFACTION</i>	80	16	48	10,6	67,19	28,8	48	6

- 1) Pengukuran angket *Psychological Well Being* yang terdiri dari 16 aitem valid dengan rentang skor 1-5, sehingga kemungkinan skor angket *Psychological Well Being* tertinggi adalah 80 dengan mean hipotetik 48. Berdasarkan hasil penelitian skor *Psychological Well Being* tertinggi adalah 67,19 dengan mean empirik 48, maka mean empirik sama dengan mean hipotetik.
- 2) Pengukuran angket *Self Esteem* yang terdiri dari 17 aitem valid dengan rentang skor 1-5, sehingga kemungkinan skor angket *Self Esteem* tertinggi adalah 85 dengan mean hipotetik 51. Berdasarkan hasil penelitian skor *Self Esteem* tertinggi adalah 71,39 dengan mean empirik 51, maka mean empirik sama dengan mean hipotetik.
- 3) Pengukuran angket *Job Satisfaction* yang terdiri dari 16 aitem valid dengan rentang skor 1-5, sehingga kemungkinan skor angket *Job Satisfaction* tertinggi adalah 80 dengan mean hipotetik 48. Berdasarkan hasil penelitian skor *Job Satisfaction* tertinggi adalah 67,19 dengan mean empirik 48, maka mean empirik sama dengan mean hipotetik.

b. Kategorisasi Data

1) *Psychological Well Being*

Angket *Psychological Well Being* model angket likert dengan angket 1-5. Jumlah aitem dalam angket tersebut adalah 16. Responden dikategorikan ke dalam 3 kelompok yaitu rendah,

sedang, tinggi. Dengan demikian, jika responden menjawab nilai paling rendah semua yaitu 1, maka skor yang didapatkan adalah $1 \times 16 = 16$ (X_{\min}). Sedangkan jika responden menjawab nilai paling tinggi semua yaitu 5, maka skor yang didapatkan adalah $5 \times 16 = 80$ (X_{\max}). Dengan demikian, range dari data tersebut adalah $80 - 16 = 64$. Kurve normal terdiri dari 6 standar deviasi, maka tiap standar deviasi nilainya adalah $64/6 = 10,666$ dan kurve normal nilai mean berada di tengah, dengan demikian nilai mean yaitu $80 + 16/2 = 48$.

2) *Self Esteem*

Angket *Self Esteem* model angket likert dengan angket 1-5. Jumlah aitem dalam angket tersebut adalah 16. Responden dikategorikan ke dalam 3 kelompok yaitu rendah, sedang, tinggi. Dengan demikian, jika responden menjawab nilai paling rendah semua yaitu 1, maka skor yang didapatkan adalah $1 \times 17 = 17$ (X_{\min}). Sedangkan jika responden menjawab nilai paling tinggi semua yaitu 5, maka skor yang didapatkan adalah $5 \times 17 = 85$ (X_{\max}). Dengan demikian, range dari data tersebut adalah $85 - 17 = 68$. Kurve normal terdiri dari 6 standar deviasi, maka tiap standar deviasi nilainya adalah $68/6 = 11,333$ dan kurve normal nilai mean berada di tengah, dengan demikian nilai mean yaitu $85 + 17/2 = 51$.

3) *Job Satisfaction*

Angket *Job Satisfaction* model angket likert dengan angket 1-5. Jumlah aitem dalam angket tersebut adalah 16. Responden dikategorikan ke dalam 3 kelompok yaitu rendah, sedang, tinggi. Dengan demikian, jika responden menjawab nilai paling rendah semua yaitu 1, maka skor yang didapatkan adalah $1 \times 16 = 16$ (X_{\min}). Sedangkan jika responden menjawab nilai paling tinggi semua yaitu 5, maka skor yang didapatkan adalah $5 \times 16 = 80$ (X_{\max}). Dengan demikian, range dari data tersebut adalah $80 - 16 = 64$. Kurve normal terdiri dari 6 standar deviasi, maka tiap standar deviasi nilainya adalah $64/6 = 10,666$ dan kurve normal nilai mean berada di tengah, dengan demikian nilai mean yaitu $80 + 16/2 = 48$.

Tabel 4.2 hasil norma kategorisasi

KATEGORISASI	NORMA
SANGAT TINGGI	$M + 1,5 SD < X$
TINGGI	$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5 SD$
SEDANG	$M - 0,5SD < X \leq M + 0,5 SD$
RENDAH	$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5 SD$
SANGAT RENDAH	$X \leq M - 1,5 SD$

Berdasarkan skor norma di atas, maka dapat dibagi menjadi tiga tingkatan dengan batas masing masing. Kategorisasi tingkat *Psychological Well Being*, *Self Esteem*, dan *Job Satisfaction* dapat dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Kriteria *Psychological Well Being*

PSYCHOLOGICAL WELL BEING

SANGAT RENDAH	32
RENDAH	32 - 43
SEDANG	43 - 53
TINGGI	53 - 64
SANGAT TINGGI	64

Tabel 4.3 Kriteria *Self Esteem*

SELF ESTEEM

SANGAT RENDAH	34
RENDAH	34 - 45
SEDANG	45 - 57
TINGGI	57 - 68
SANGAT TINGGI	68

Tabel 4.3 Kriteria *Job Satisfaction*

JOB SATISFACTION

SANGAT RENDAH	32
RENDAH	32 - 43
SEDANG	43 - 53
TINGGI	53 - 64
SANGAT TINGGI	64

Dalam penelitian ini penulis menggunakan angket likert 5 poin. Menurut Hertanto (2017). Kelebihan instrumen kuesioner tersebut yang menggunakan angket likert dengan lima angket adalah kuesioner tersebut mampu mengakomodir jawaban

responden yang bersifat netral atau ragu-ragu. Hal ini yang tidak terdapat dalam angket likert dengan empat angket dimana jawaban yang bersifat netral dan ragu-ragu dihilangkan dalam kuesioner.

Tabel 4.4 hasil kategorisasi *Psychological Well Being*

	F	PERSEN	VALID PERSEN	CUMULATIVE PERSEN
SEDANG	5	5	5	5
TINGGI	57	57	57	62
SANGAT TINGGI	38	38	38	100
TOTAL	100	100	100	

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa responden yang masuk dalam kategori sedang pada angket *Psychological Well Being* berjumlah 5 responden, kategori tinggi sebanyak 57 responden, dan kategori tinggi sebanyak 38 responden.

Tabel 4.5 hasil kategorisasi *Self Esteem*

	F	PERSEN	VALID PERSEN	CUMULATIVE PERSEN
SEDANG	1	1	1	1
TINGGI	30	30	30	31
SANGAT TINGGI	69	69	69	100
TOTAL	100	100	100	

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa responden yang masuk dalam kategori sedang pada angket *Self Esteem* berjumlah 1 responden, kategori sangat tinggi sebanyak 30 responden, dan kategori sangat tinggi sebanyak 69 responden.

Tabel 4.6 hasil kategorisasi *Job Satisfaction*

	F	PERSEN	VALID PERSEN	CUMULATIVE PERSEN
SEDANG	4	4	4	4
TINGGI	41	41	41	45
SANGAT TINGGI	55	55	55	100
TOTAL	100	100	100	

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa responden yang masuk dalam kategori sedang pada angket *Job Satisfaction* berjumlah 4 responden, kategori tinggi sebanyak 41 responden, dan kategori sangat tinggi sebanyak 55 responden.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Peneliti menggunakan uji normalitas untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki nilai residual berdistribusi normal. Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka terdapat hubungan linier antar variabel. Adapun hasil dari uji normalitas dapat dilihat melalui tabel sebagaimana berikut:

Tabel 4.7 hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		100	
NORMAL PARAMETERS	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	6.19480493	
	MOST EXTREME DIFFERENCES	Absolute	.052
		Positive	.052
TEST STATISTIC	Negative	-.045	
	ASYMP. SIG. (2-TAILED)	.052	
		.200	

- Test distribution is Normal
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut dapat diperoleh hasil nilai signifikansi (p) 0.200 yang berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Pada uji linear dengan Test for Linearity menggunakan program SPSS 25.00 for windows, didapatkan bahwa terdapat hasil sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai signifikansi linieritas sebesar $1.000 > 0.05$. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* memiliki hubungan linier yang signifikan dengan variabel *Job Satisfaction*.

3. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 25.0 Microsoft for Windows. Adapun hasil dari uji hipotesis dijelaskan pada tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Analisis Linier Berganda

MODEL		SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.
1	Regression	519.575	2	259.787	6.633	.002
	Residual	3799.185	97	39.167		
	Total	4318.760	99			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil hipotesis pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F sebesar 6,633 dengan nilai signifikansi (p) yakni 0,002 atau Sig (p) <

0,05 dan nilai F hitung $6,633 < F$ tabel 3,0. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Tabel 4.9 Hasil *Psychological Well Being* dan *Self Esteem*

MODEL	R	R SQUARE	ADJUSTED R SQUARE	STD. ERROR OF THE ESTIMATE
1	.347	.120	.102	6.25834

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa R Square sebesar 0,120. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 12%.

Tabel 4.10 Hubungan antara *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction*.

MODEL		UNSTANDARDIZED B	COEFFICIENTS STD. ERROR	STD. COEFFICIENTS BETA	T	SIG.
1	(Constant)	35.713	9.255		3.859	.000
	X1	.376	.108	.337	3.541	.001
	X2	.083	.086	.092	.967	.336

a. Dependent Variable: Y

Keterangan:

- 1) Hubungan angket *Psychological Well Being* dengan *Job Satisfaction*, Diketahui nilai Sig. untuk hubungan X1 dengan Y adalah sebesar 0,001 dan nilai t hitung $3,541 < 1,983$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X1 dengan Y.
- 2) Hubungan angket *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction*, Diketahui nilai Sig. untuk hubungan X2 dengan Y adalah sebesar $0,336 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,967 < 1,983$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh X2 dengan Y.

Tabel 4.11 hubungan *Psychological Well Being Job****Satisfaction* pada masing masing aspek.**

MODEL		UNSTANDARDIZED COEFFICIENTS		STANDARDIZED COEFFICIENTS		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	40.512	8.152		4.970	.000
	Penerimaan Diri	.518	.318	.187	1.631	.106
	Hubungan dengan sesama	.140	.554	.029	.252	.801
	Otonomi	.285	.313	.092	.909	.366
	Penguasaan lingkungan	.539	.711	.080	.759	.450
	Tujuan hidup	.199	.406	.061	.489	.626
	Pertumbuhan pribadi	.602	.488	.130	1.234	.220

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil yang ditunjukkan dalam tabel 4.12, dapat disimpulkan bahwa aspek Penerimaan diri, Hubungan dengan sesama, Otonomi, Penguasaan lingkungan, Tujuan hidup dan Pertumbuhan pribadi menunjukkan hasil yang tidak signifikan pengaruhnya terhadap *Job Satisfaction*. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dari enam aspek yang ada tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

Tabel 4.12 hubungan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* pada masing masing aspek.

MODEL		UNSTANDARDIZED COEFFICIENTS		STANDARDIZED COEFFICIENTS		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	80.040	51.105		1.566	.362
	Performance	.036	.048	.104	.745	.592
	Social	.365	.086	.404	4.257	.147
	Apperance	-.439	.067	-.806	-6.572	.096

a. Dependent Variable: VARYa

Dari hasil yang ditunjukkan dalam tabel 4.13, dapat disimpulkan bahwa aspek *Performance*, *Social*, dan *Appearance* menunjukkan hasil

yang tidak signifikan pengaruhnya terhadap *Job Satisfaction*. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dari tiga aspek yang ada tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

C. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Hubungan antara *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* Karyawan Di Pt.X dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Berdasarkan hasil analisis korelasi menggunakan regresi linier berganda didapatkan hasil $p=0$ ($p>0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima dan secara umum terdapat hubungan yang signifikan antara Hubungan antara *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* Karyawan pada Perusahaan PT.X.

Selain itu, merujuk pada hasil uji F, dapat diketahui bahwa R Square sebesar 0,098. Hal ini berarti bahwa variabel *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* memiliki hubungan dengan *Job Satisfaction* sebesar 12%. Sedangkan persentase sisanya sebesar 88% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal tersebut sekaligus mendukung berbagai pendapat dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai Hubungan antara *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* Karyawan pada Perusahaan.

1. Tingkat *Psychological Well Being* pada karyawan PT.X.

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat *Psychological Well Being* Karyawan pada Perusahaan PT.X yang berada pada kategori sangat tinggi sebesar 38%, kategori tinggi sebesar 57%, dan kategori sedang

sebesar 5,0%. Menurut hasil penelitian dapat dilihat pada tingginya indikator pertumbuhan pribadi yang mendapatkan 20,4% dari total keseluruhan data pada angket *Psychological Well Being*. Hasil cukup mewakili tingkat *Psychological Well Being* karyawan pada Perusahaan PT.X yang mayoritas pada kategori tinggi. Hal ini bisa terjadi karena perusahaan yang memberikan support yang baik terhadap para karyawannya. Support seperti apresiasi kepada para karyawan saat mencapai performa kerja yang baik serta berbagai support lainnya untuk memfasilitasi para karyawan agar dapat menjaga loyalitas kepada perusahaan. Serta adanya kenaikan gaji secara berkala dan prospek karir bagi para karyawan yang menunjukkan kapasitasnya untuk berkontribusi lebih terhadap perusahaan.

Peningkatan tingkat *Psychological Well Being* pada karyawan di PT.X dapat memberikan dampak positif pada *Job Satisfaction* mereka. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat *Job Satisfaction* karyawan di PT.X meningkat secara signifikan ketika tingkat *Psychological Well Being* mereka meningkat.

Namun, kondisi yang menyebabkan kesulitan dalam memahami jobdesk, ketidak mampuan dalam melaksanakan tugas, dan konflik interpersonal antar karyawan dapat berdampak negatif pada *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* karyawan. Oleh karena itu, diperlukan tindakan untuk membantu karyawan mengatasi permasalahan ini agar dapat meningkatkan performa kerja mereka.

Dalam konteks ini, PT.X dapat mempertimbangkan untuk memberikan pelatihan atau bimbingan kepada karyawan yang mengalami kesulitan dalam memahami jobdesk mereka. PT.X juga dapat membantu karyawan yang mengalami ketidak mampuan dalam melaksanakan tugas dengan memberikan bantuan atau dukungan yang diperlukan.

Selain itu, PT.X dapat mengadakan program pelatihan atau pengembangan interpersonal bagi karyawan agar dapat mengatasi konflik interpersonal dan membangun hubungan kerja yang lebih baik di antara mereka. Dengan demikian, PT.X dapat memastikan bahwa karyawan mereka dapat bekerja dengan baik dan merasa puas dengan karyawanan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2. Tingkat *Self Esteem* pada karyawan PT.X.

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa *Self Esteem* Karyawan pada Perusahaan PT.X yang berada pada kategori sangat tinggi sebesar 69,0%, kategori tinggi sebesar 30% dan kategori sedang sebesar 1,0%. Menurut hasil penelitian dapat dilihat pada tingginya indikator Sosial yang mendapatkan 39% dari total keseluruhan data pada angket *Self Esteem*. Hasil menunjukkan bahwa tingkat *Self Esteem* Karyawan pada Perusahaan PT.X mayoritas pada kategori sangat tinggi. Hal ini dikarenakan para karyawan merasakan karyawanan yang dilakukannya memberikannya nilai pada dirinya. Artinya para karyawan merasa bahwa diirinya benar-benar berkontribusi nyata terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Aspek

kemampuan individu untuk mengembangkan potensi dalam diri dan berkembang sebagai manusia adalah faktor yang sangat penting dalam lingkungan kerja. Kemampuan individu dalam mengoptimalkan potensi dirinya akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja yang dapat memberikan kontribusi yang besar pada kesuksesan perusahaan.

Namun, terdapat permasalahan yang seringkali terjadi di perusahaan, yaitu karyawan yang mengalami kesulitan dalam memahami jobdesknya dan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini dapat mempengaruhi *Self Esteemnya*, membuatnya merasa tidak percaya diri dan rendah diri. Selain itu, ketidakmampuan dalam melaksanakan jobdesk juga dapat menimbulkan perasaan kecemasan dan stres, yang dapat mempengaruhi *Psychological Well Beingnya*.

Ketika seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik, hal ini dapat berdampak pada hubungan interpersonal dengan rekan kerjanya. Karyawan lain yang keberatan memberikan penjelasan dapat merasa frustrasi dan terbebani dengan adanya karyawan yang mengalami kesulitan. Hal ini dapat berdampak negatif pada *Job Satisfaction* secara keseluruhan.

Untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan perlu memberikan dukungan dan bantuan agar karyawan yang mengalami kesulitan dapat meningkatkan performa kerja dan merasa lebih percaya diri. Dalam hal ini, perusahaan dapat memberikan pelatihan, pengembangan, atau mentoring kepada karyawan agar mereka dapat memahami tugas-tugasnya dengan

lebih baik. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan potensi individu dan terbuka untuk memberikan *feedback* dan saran.

Dengan memperhatikan aspek kemampuan individu dalam mengembangkan potensi dalam diri dan berkembang sebagai manusia, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Selain itu, karyawan juga dapat merasa lebih puas dengan karyawannya dan meningkatkan kesejahteraan psikologisnya, yang pada gilirannya dapat memberikan dampak positif pada keseluruhan perusahaan.

3. Tingkat *Job Satisfaction* pada Karyawan PT.X.

Job Satisfaction karyawan adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap karyawannya. Karyawan dengan tingkat *Job Satisfaction* tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap karyawannya.

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* Karyawan pada Perusahaan PT.X yang berada pada kategori sangat tinggi sebesar 55,0%, kategori tinggi sebesar 41% dan kategori sedang sebesar 4,0%. Menurut hasil penelitian dapat dilihat pada tingginya indikator Pemenuhan Kebutuhan yang mendapatkan 7% dari total keseluruhan data pada angket *Job Satisfaction*. Hasil menunjukkan bahwa tingkat *Job Satisfaction* Karyawan pada Perusahaan PT.X mayoritas pada kategori sangat tinggi. Hal ini dikarenakan kepuasan karyawan ditentukan oleh tingkatan karakteristik karyawanan untuk memenuhi kebutuhannya.

Artinya menandakan bahwa kebutuhan karyawan dalam konteks penelitian ini sangatlah penting dan mendesak.

4. Hubungan *Psychological Well Being* terhadap *Job Satisfaction* karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk *Psychological Well Being* terhadap kepuasan kerja sebesar $0,001 < 0,05$, dan nilai t hitung $3,541 < 1,983$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain *Psychological Well Being* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.X di Kab.Gresik. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis pertama penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *Psychological Well Being* memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Psychological Well Being* dan *Job Satisfaction* pada karyawan di PT.X di Kabupaten Gresik. Dengan kata lain, semakin tinggi *Psychological Well Being* dari seorang karyawan, semakin besar kemungkinan bahwa karyawan tersebut merasa puas dengan karyawannya.

Namun, kondisi di dalam perusahaan dapat mempengaruhi hubungan tersebut. Karyawan yang mengalami kesulitan dalam memahami jobdesknya dan kesulitan melaksanakannya dengan baik dapat mengalami rendah diri, kecemasan, dan stres, yang dapat mempengaruhi *Psychological Well Beingnya*. Selain itu, keberatan dari karyawan lain untuk memberikan

penjelasan juga dapat mempengaruhi hubungan interpersonal dan *Job Satisfaction* secara keseluruhan.

Oleh karena itu, diperlukan tindakan untuk membantu karyawan yang mengalami kesulitan agar dapat meningkatkan performa kerja sehingga jobdesk yang diberikan dapat terlaksana dengan baik yang ada pada perusahaan PT.X. Dukungan dan bantuan dari perusahaan dapat membantu meningkatkan *Self Esteem* dan *Psychological Well Beingnya*, sehingga karyawan tersebut dapat merasa lebih percaya diri dan puas dengan karyawannya. Hal ini sejalan dari hasil penelitian korelasi antara *Psychological Well Being* dan *Job Satisfaction* terdapat sumbangan efektif *Psychological Well Being* sebesar 39,94% terhadap kepuasan kerja dan 60,06% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain menurut Burt (dalam Anoraga, 1992).

5. Hubungan *Self Esteem* terhadap *Job Satisfaction* Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel *Self Esteem* terhadap kepuasan kerja sebesar $0,336 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain *Self Esteem* tidak berhubungan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.X di Kab.Gresik. Lalu diperkuat lagi data tersebut dengan menguraikan perindikator yang menunjukkan: Indikator Performa memiliki nilai sig. $0,592 > 0,05$, Indikator Sosial memiliki nilai sig. $0,147 > 0,05$, dan Indikator Penampilan memiliki nilai sig. $0,096 > 0,05$, dimana dari tiga indikator tersebut menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *Self*

Esteem dengan *Job Satisfaction*. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis kedua penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *Self Esteem* tidak memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis memiliki makna bahwa *Self Esteem* tidak berhubungan secara langsung terhadap kepuasan kerja para karyawan. Berdasarkan kata lain jika pihak PT.X mampu menerapkan *Self Esteem* secara maksimal maka kepuasan kerja yang dihasilkan akan meningkat juga. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salangka dan Dotulong (2015), dan Indrawati (2014), yang menyatakan *Self Esteem* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan. Temuan hasil dalam tabel 4.12 menunjukkan hasil yang tidak signifikan sesuai aspek *Self Esteem* itu sendiri. Hal ini dikarenakan pada karyawan di PT.X, self esteem lebih dapat terpenuhi karena hal-hal yang sifatnya dibentuk dari dalam diri sendiri, seperti perasaan berharga terhadap apa yang dikerjakannya, keinginan untuk dapat berkontribusi nyata, serta sikap dalam bekerja. Sedangkan *Job Satisfaction* itu sendiri dapat tercapai ketika ada peranan perusahaan dalam membangun rasa kepuasan para karyawan dengan berbagai fasilitas dan bentuk apresiasi atas kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

6. Hubungan antara *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* Karyawan pada Perusahaan PT.X

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Psychological Well Being*, *Self Esteem*, dan

Job Satisfaction pada karyawan di PT.X. Nilai F sebesar 6.633 dengan signifikansi (p) yakni 0,002 atau Sig (p) < 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh dari X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah signifikan. Hal ini menjawab hipotesis mayor penelitian bahwa terdapat hubungan antara *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* pada karyawan di PT.X.

Berdasarkan hasil analisis dan dikaitkan dengan kondisi perusahaan, yaitu hubungan antara *Psychological Well Being*, *Self Esteem*, dan *Job Satisfaction* pada karyawan di PT.X. Pertama, karyawan yang mengalami kesulitan dalam memahami jobdesknya dan seringkali bertanya dapat merasa tidak percaya diri dan rendah diri, yang kemudian dapat mempengaruhi *Self Esteem*nya. Kedua, ketidakmampuan karyawan untuk melaksanakan jobdesk yang diberikan dengan baik juga dapat menimbulkan perasaan kecemasan dan stres, yang dapat mempengaruhi *Psychological Well Being*nya. Ketiga, karyawan lain yang keberatan memberikan penjelasan dapat merasa frustrasi dan terbebani dengan adanya karyawan yang mengalami kesulitan, yang kemudian dapat mempengaruhi hubungan interpersonal dan *Job Satisfaction* secara keseluruhan. Keempat, permasalahan tersebut dapat berdampak negatif pada *Self Esteem* dan *Psychological Well Being*nya, sehingga karyawan tersebut membutuhkan dukungan dan bantuan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Untuk mencapai *Job Satisfaction* pada karyawan di PT.X, perlu diperhatikan tiga aspek yang dapat mempengaruhi *Job Satisfaction*, yaitu

Performance, Social, dan Appearance. Oleh karena itu, diperlukan sinergi yang berkesinambungan antara karyawan, manajemen sumber daya manusia, dan regulasi dari pihak perusahaan. Dalam hal ini, PT.X perlu memberikan dukungan dan bantuan pada karyawan yang mengalami kesulitan dalam memahami jobdesknya atau kesulitan melaksanakan tugasnya dengan baik. PT.X juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis, sehingga hubungan interpersonal antar karyawan dapat terjalin dengan baik. Selain itu, PT.X juga perlu memberikan perhatian pada kondisi *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* karyawan, dengan memberikan program-program kesejahteraan yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan mental karyawan. Dengan demikian, dapat dicapai hubungan yang positif antara *Psychological Well Being*, *Self Esteem*, dan *Job Satisfaction* pada karyawan di PT.X.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan Analisa data pada penelitian tentang Hubungan antara *Psychological Well Being* dan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* Karyawan pada Perusahaan PT.X, maka dapat diperoleh kesimpulan:

1. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat *Psychological Well Being* Karyawan pada Perusahaan PT.X yang berada pada kategori tinggi sebesar 57%. Hasil menunjukkan bahwa tingkat *Psychological Well Being* Karyawan pada Perusahaan PT.X mayoritas pada kategori tinggi. Artinya, mayoritas karyawan di perusahaan tersebut memiliki *Psychological Well Being* yang baik. Sesuai dengan kondisi di lapangan menunjukkan adanya support yang baik pada karyawannya, seperti apresiasi kepada para karyawan saat mencapai performa kerja yang baik serta berbagai support lainnya untuk memfasilitasi para karyawan agar dapat menjaga loyalitas kepada perusahaan. Serta adanya kenaikan gaji secara berkala dan prospek karir bagi para karyawan yang menunjukkan kapasitasnya untuk berkontribusi lebih terhadap perusahaan.
2. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa *Self Esteem* Karyawan pada Perusahaan PT.X yang berada pada kategori sangat tinggi sebesar 69,0%. Hasil menunjukkan bahwa tingkat *Self Esteem* Karyawan pada Perusahaan PT.X mayoritas pada kategori sangat tinggi.

3. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* Karyawan pada Perusahaan PT.X yang berada pada kategori sangat tinggi sebesar 55,0%. Hasil menunjukkan bahwa tingkat *Job Satisfaction* Karyawan pada Perusahaan PT.X mayoritas pada kategori sangat tinggi.
4. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk *Psychological Well Being* terhadap kepuasan kerja sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain *Psychological Well Being* memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT.X di Kab.Gresik.
5. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, variabel *Self Esteem* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.X di Kab. Gresik. Nilai taraf signifikansi (p-value) sebesar 0,336, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup kuat untuk menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa *Self Esteem* tidak berhubungan dengan kepuasan kerja. Hasil ini menyarankan bahwa faktor-faktor lain, seperti variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini, mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT.X. Meskipun penelitian ini memberikan pemahaman awal tentang hubungan antara *Self Esteem* dan kepuasan kerja, diperlukan penelitian lebih lanjut dengan ukuran sampel yang lebih besar dan pengukuran yang lebih teliti untuk mengklarifikasi hubungan yang lebih mendalam di masa mendatang.

6. Hasil diperoleh nilai F sebesar 6.633 dengan nilai signifikansi (p) yakni 0,002 atau $\text{Sig (p)} < 0,05$ dan nilai F hitung $6.633 < F \text{ tabel } 3,0$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

B. Saran

1. Bagi Pihak Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian pada Perusahaan PT.X peneliti menyarankan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan dengan fokus pada beberapa aspek penting. Pertama, perusahaan dapat mengadakan program pengembangan pribadi dan karir secara teratur untuk mendorong pertumbuhan pribadi karyawan. Selain itu, dukung karyawan dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaan dengan menyediakan pelatihan atau bimbingan khusus. Kedua, penting untuk membangun hubungan kerja yang positif dengan mengembangkan program kerja tim dan aktivitas sosial. Berikan kesempatan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan untuk meningkatkan rasa dihargai dan percaya diri. Ketiga, pastikan sistem reward dan penghargaan yang adil dan transparan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam konteks karir dan pengembangan pribadi. Sementara itu, perhatikan keseimbangan kerja-kehidupan karyawan dengan memberikan fleksibilitas kerja dan program kesejahteraan yang mendukung. Terakhir, susun program pengembangan yang holistik dengan mengintegrasikan indikator-

indikator pertumbuhan pribadi, sosial, dan pemenuhan kebutuhan. Selain itu, lakukan evaluasi rutin terhadap tingkat *Psychological Well Being*, *Self Esteem*, dan *Job Satisfaction* karyawan, dan lakukan penyesuaian program dan kebijakan yang sesuai berdasarkan hasil evaluasi tersebut. Dengan tindakan-tindakan ini, PT.X dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan, meningkatkan kepuasan karyawan, dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya mengenai hubungan antara *Psychological Well Being*, *Self Esteem*, dan *Job Satisfaction* karyawan di PT.X, beberapa saran berikut dapat diambil sebagai acuan:

- a. Perluasan Sampel: Untuk mendapatkan gambaran yang lebih representatif, penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel karyawan yang diikutsertakan dalam penelitian. Semakin besar sampel yang digunakan, semakin valid dan reliabel hasil penelitian.
- b. Variabel Tambahan: Menambahkan variabel tambahan yang relevan seperti tingkat stres, motivasi, dukungan sosial, atau lingkungan kerja fisik. Hal ini dapat membantu memahami lebih dalam faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *Psychological Well Being*, *Self Esteem*, dan *Job Satisfaction*.

- c. Pendekatan Kualitatif: Selain metode kuantitatif, menggunakan pendekatan kualitatif seperti wawancara atau observasi dapat memberikan wawasan mendalam tentang pengalaman dan persepsi karyawan terkait hubungan antara variabel yang diteliti.
- d. Analisis Jangka Waktu: Melakukan analisis jangka waktu atau longitudinal untuk melihat perubahan dalam *Psychological Well Being, Self Esteem, dan Job Satisfaction* dari waktu ke waktu. Dengan cara ini, bisa diketahui bagaimana variabel-variabel ini berkembang seiring perubahan kondisi lingkungan kerja.

Dengan mengikuti saran-saran ini, penelitian selanjutnya dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang hubungan antara *Psychological Well Being, Self Esteem, dan Job Satisfaction* karyawan di PT.X dan membuka peluang untuk pengembangan strategi yang lebih tepat dalam meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditomo, A., & Retnowati S. (2004). *Perfeksionisme, Harga Diri dan Kecenderungan Depresi pada Remaja Akhir*. Jurnal Psikologi. 1, 1-15.
- Agusti,. & Chalendra Prasetya. (2013). *Analisis Faktor yang Kemungkinan Terjadinya Financial Distress*. Skripsi Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ahmadi, Abu,. & Supriyono, Widodo. (2008). *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Alimul, Hidayat A.A. (2008). *Metode Penelitian Kebidanan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Al-Qur'an dan terjemahan. (2017). Kementrian Agama Republik Indonesia.
- Andi Prastowo. (2012). *Panduan Kreatif Membuat Bahan Ajar Inovatif*. Yogyakarta: Diva Press.
- Andini, B. C. D., & Hamka, M. (2020). *Sistem Pendukung Keputusan Penerima Pembiayaan Akad Mudharabah Menggunakan Metode Analytic Hierarchy Process dan Simple Additive Weighting*. Techno (Jurnal Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Purwokerto), 21(2), 65.
- Arikunto, S. (2006). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ball, Donald A et-al. (2004). *International Business:Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Baron, Robert, A., & Byrne, D. (2012). *Psikologi Sosial Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.

- Chaplin, J. P. (2008). *Kamus Lengkap Psikologi. Diterjemahkan oleh Kartini Kartono*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Handayani, T. S., (2017), *Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Pengolahan Data Persediaan Obat Pada Pos Kesehatan Desa Wonoanti*. Speed Journal - Sentra Penelitian Engineering dan Edukasi, 11, 4-2014.
- Handoko. T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II*. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta.
- Hartanto, Jogyanto, (2005). *Pengenalan Komputer*. Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heatheron, T. F., & Polivy, J. (1991). *Development and validation of a scale for measuring state self-esteem*. Journal of Personality and Social psychology, 60(6), 895.
- Howell, William C., & Robert L. Dipboye. (1986). *Essentials of industrial and organizational psychology*. Chicago: Dorsey Press.
- Irawan, Soehartono. (2000). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Jurnal Ulumul Quran. (1990). Vol.1.
- Kementrian Agama RI. (2014). *Al-Qur'an Terjemah dan Tajwid*. Bandung: Sygma.
- KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Kamus versi online/daring (Dalam Jaringan). di akses pada 10 Desember. 2022. <https://kbbi.web.id/puas>
- Kinicki, A. dan Kreitner, R. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

- Lauer, R.H., & Lauer, J.C. (2000). *Marriage and Family: The quest for Intimacy (4th ed)*. New York : McGraw-Hill.
- Lestari, R., & Koentjoro. (2002). *Pelatihan Berpikir Optimis untuk Meningkatkan Harga Diri Pelacur yang Tinggal di Pantai dan Luar Pantai Sosial*. Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi Indigenous, 6 (2), 134-146.
- M. Quraish Shihab (2006), *Tafsir Al-Mishbah*. Jakarta: Lentera Hati.
- Malek, M. D. A., Mearns, K., & Flin, R. (2010). *Stres and psychological wellbeing in uk and malaysian fire fighters*. Cross Cultural Management: An International Journal.
- Marliani, L. (2018). *Definisi Administrasi Dalam Berbagai Sudut Pandang*. 5 (4).
- Marliani, Rosleny.(2015).*Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung:Pustaka Setia.
- Ryff, C.D., & Keyes, C.L.M, (1995). *The Structurs of Psychological well being Revisited*. Journal of Personality and Social Psychology Vol. 69 : 719-727.
- Ryff, C.D., & Singer, H.B. (2008). *Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well Being*. Journal of Happiness Studies. 9 (1), 13-39.
- Ryff, C. D. (1989). *Happiness is Everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological Well-Being*. Journal of Personality and Social Psychology, 57, 1069-1081.
- Santrock, J. W. (2012). *Life Span Development : Perkembangan Masa Hidup Jilid I*. (B. Widyasinta, Penerjemah.) Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Sastroasmoro, S. (2011). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis*. Jakarta : Sagung Seto.
- Shihab, M. Quraish. (2006). *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- Sudjana, N., & Ahmad Rivai. (2001). *Media Pengajaran*. Bandung: Sinar baru Algensindo.
- Sugiyono. (2003). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukirno, Sadono. (2006). *Pengantar Teori Makro Ekonomi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suwatno., & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wright T., & Bonett, D A (2007). *Job Satisfaction and psychological wellbeing as nonadditive predictors of workplace turnover*. *Journal of Management*, Vol. 33, No. 2.
- Yonanda., Cintya., Heru Susilo., & Arik Prasetya. (2016). *Pengaruh kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 30 (1), 109-116.
- Yusuf. (2012). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

ANGKET *PSYCHOLOGICAL WELL BEING*

Inisial Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Departemen :

Bagian 1

Bagian ini terdiri atas pernyataan-pernyataan. Silakan centang jawaban pada kolom yang tersedia. Tidak ada jawaban benar atau salah. Silakan pilih jawaban yang paling mewakili anda.

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya mengutarakan pendapat meskipun pendapat tersebut bertentangan dengan kebanyakan orang.					
2	Saya merasa bertanggung jawab pada kehidupan saya.					
3	Saya menjalani kehidupan hari ini dan kurang memikirkan masa depan.					
4	Saya senang dengan apa yang sudah terjadi dalam kehidupan saya.					

-
- 5** Tuntutan hidup sehari - hari sering kali membuat saya tertekan.
-
- 6** Saya mengkhawatirkan apa yang difikirkan orang lain.
-
- 7** Saya belum benar-benar mengalami perbaikan secara pribadi.
-
- 8** Saya merasa kesepian kerana hanya memiliki sedikit teman dekat untuk membagg masalah.
-
- 9** Saya merasa orang lain mendapatkan banyak hal terbaik dalam hidupnya dibandingkan saya.
-
- 10** Saya cenderung terpengaruh oleh orang - orang yang memiliki pendapat kuat.
-
- 11** Saya merasa telah banyak mengembangkan diri selama ini.
-
- 12** Saya menikmati percakapan dengan anggota keluarga maupun teman.
-
- 13** Saya menyukai semua aspek kepribadian saya.
-
- 14** Saya senang membuat rencana untuk masa depan dan berusaha mewujudkannya.
-
- 15** Saya kesulitan mengatur hidup yang bisa memuaskan saya.
-
- 16** Hidup adalah proses belajar, berubah, dan tumbuh secara terus menerus.
-

17 Beberapa orang hidupnya tak tentu arah, tapi saya tidak seperti itu.

18 Sikap saya terhadap diri sendiri mungkin tidak sepositif sikap orang lain terhadap diri mereka.

19 Saya mampu membangun gaya hidup sesuai apa yang saya sukai.

20 Saya dapat mempercayai teman - teman dan mereka tahu mereka bisa mempercayai saya.

LAMPIRAN 2**ANGKET *SELF ESTEEM***

Bagian 2

Bagian ini terdiri atas pernyataan-pernyataan. Silakan centang jawaban pada kolom yang tersedia. Tidak ada jawaban benar atau salah. Silakan pilih jawaban yang paling mewakili anda.

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya percaya dengan kemampuan saya.					
2	Saya khawatir dengan penilaian orang lain, apakah mereka menganggap saya sukses atau gagal.					
3	Saya merasa puas dengan penampilan tubuh saya saat ini.					
4	Saya merasa bingung terhadap kemampuan diri saya.					
5	Saya merasa kesulitan memahami hal-hal yang saya baca.					
6	Saya merasa orang lain cukup menghormati dan menghargai saya.					
7	saya tidak puas dengan berat badan saya.					
8	saya merasa sama pintarnya dengan orang lain.					

-
- 9** saya tidak menyukai diri saya sendiri.
-
- 10** Saya merasa nyaman dengan diri saya sendiri.
-
- 11** saya senang dengan penampilan saya sekarang.
-
- 12** saya khawatir dengan apa yang dipikirkan orang lain tentang diri saya.
-
- 13** Saya merasa yakin bahwa saya memahami banyak hal.
-
- 14** saya merasa lebih buruk dari orang lain saat ini.
-
- 15** saya merasa tidak menarik.
-
- 16** Saya merasa khawatir dengan kesan yang saya buat.
-
- 17** Saya merasa saat ini memiliki kemampuan akademik yang kurang daripada orang lain.
-
- 18** Saya merasa tidak mampu melakukan sesuatu dengan baik.
-
- 19** saya khawatir terlihat bodoh.
-

LAMPIRAN 3

ANGKET *JOB SATISFACTION*

Bagian 3

Bagian ini terdiri atas pernyataan-pernyataan. Silakan centang jawaban pada kolom yang tersedia. Tidak ada jawaban benar atau salah. Silakan pilih jawaban yang paling mewakili anda.

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Ada rasa bangga didalam diri saya ketika sudah menyelesaikan karyawanan.					
2	Saya mengerjakan karyawanan yang bertolak belakang dengan keinginan saya.					
3	Saya sebenarnya tidak menyukai bidang yang sekarang saya kerjakan.					
4	Karyawanan saya adalah karyawanan yang selama ini saya inginkerjakan.					
5	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan banyaknya tugas yang saya kerjakan.					
6	Di dalam diri saya seringkali bertanya-tanya mengapa gaji yang diterima rekan saya lebih besar dari saya.					

-
- 7** Saya dapat membeli barang yang diinginkan dengan uang yang saya dapatkan.
-
- 8** Seringkali uang gaji saya hanya cukup untuk kebutuhan makan sehari-hari.
-
- 9** Saya seringkali kesal jika usaha keras saya tidak dihargai.
-
- 10** Saya merasa senang karena jika karyawan saya baik saya memiliki kesempatan naik posisi jabatan.
-
- 11** Walaupun saya bekerja dengan baik gaji saya tidak mengalami kenaikan.
-
- 12** Saya nyaman menghabiskan waktu istirahat bersama rekan kerja saya.
-
- 13** Saya anggap atasan saya suka memerintah dan tidak memperdulikan karyawannya.
-
- 14** Ketika saya minta tolong rekan kerja saya berusaha untuk membantu.
-
- 15** Saya seringkali merasa terpuruk sedih karena tidak ada rekan kerja yang membantun ke sulitan saya.
-
- 16** Saya merasa aman-aman saja untuk menyampaikan kesulitan yang saya alami pada atasan.
-

17 Saya merasa senang karena perlakuan atasan saya yang tidak pilih kasih terhadap karyawan-karyawannya.

18 Saya takut membiarkan kesulitan kerja saya dengan atasan.

19 Saya senang karena pengahasan yang baik pembagian tugas berjalan dengan baik.

20 Seringkali saya kesal dengan pengahasan yang berlebihan daratasan saya.

LAMPIRAN 4

HASIL UJI VALIDITAS
ANGKET *PSYCHOLOGICAL WELL BEING*

		X1.01	X1.06	X1.11	X1.16	X1.20	X1.TOTA L
X1.01	Pearson Correlation	1	.231	.237	.527**	.091	.578**
	Sig. (2-tailed)		.075	.069	.000	.490	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.02	Pearson Correlation	.519**	.538**	.530**	.783**	.326*	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.011	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.03	Pearson Correlation	.283*	-.174	.022	.155	.390**	.390**
	Sig. (2-tailed)	.029	.185	.867	.238	.002	.002
	N	60	60	60	60	60	60
X1.04	Pearson Correlation	.444**	.081	.165	.040	-.165	.420**
	Sig. (2-tailed)	.000	.538	.208	.759	.208	.001
	N	60	60	60	60	60	60
X1.05	Pearson Correlation	-.280*	.136	.057	-.414**	.282*	.085
	Sig. (2-tailed)	.030	.300	.666	.001	.029	.516
	N	60	60	60	60	60	60
X1.06	Pearson Correlation	.231	1	.462**	.316*	-.199	.619**
	Sig. (2-tailed)	.075		.000	.014	.128	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.07	Pearson Correlation	.308*	.000	.262*	.540**	-.097	.420**
	Sig. (2-tailed)	.017	.999	.043	.000	.462	.001
	N	60	60	60	60	60	60

X1.08	Pearson Correlation	.020	.143	.149	-.178	.078	.418**
	Sig. (2-tailed)	.878	.275	.255	.172	.552	.001
	N	60	60	60	60	60	60
X1.09	Pearson Correlation	.370**	.271*	.323*	.670**	.009	.577**
	Sig. (2-tailed)	.004	.036	.012	.000	.944	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.10	Pearson Correlation	-.103	.556**	.264*	-.233	-.588**	.285*
	Sig. (2-tailed)	.432	.000	.042	.073	.000	.027
	N	60	60	60	60	60	60
X1.11	Pearson Correlation	.237	.462**	1	.352**	.299*	.609**
	Sig. (2-tailed)	.069	.000		.006	.020	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.12	Pearson Correlation	.232	.408**	.121	.074	-.060	.407**
	Sig. (2-tailed)	.074	.001	.355	.576	.647	.001
	N	60	60	60	60	60	60
X1.13	Pearson Correlation	.510**	.383**	.257*	.301*	-.094	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.047	.019	.473	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.14	Pearson Correlation	.388**	.182	.020	.326*	-.294*	.370**
	Sig. (2-tailed)	.002	.163	.877	.011	.022	.004
	N	60	60	60	60	60	60
X1.15	Pearson Correlation	.027	.250	.259*	.085	.297*	.065
	Sig. (2-tailed)	.837	.054	.046	.520	.021	.624
	N	60	60	60	60	60	60
X1.16	Pearson Correlation	.527**	.316*	.352**	1	.296*	.552**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.006		.022	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.17	Pearson Correlation	.367**	.219	.276*	.301*	.179	.681**

	Sig. (2-tailed)	.004	.093	.033	.020	.171	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.18	Pearson Correlation	-.164	.154	.274*	-.168	.388**	.222
	Sig. (2-tailed)	.211	.241	.034	.200	.002	.088
	N	60	60	60	60	60	60
X1.19	Pearson Correlation	.021	.249	-.100	.136	-.325*	.266*
	Sig. (2-tailed)	.874	.055	.449	.299	.011	.040
	N	60	60	60	60	60	60
X1.20	Pearson Correlation	.091	-.199	.299*	.296*	1	.217
	Sig. (2-tailed)	.490	.128	.020	.022		.096
	N	60	60	60	60	60	60
X1.TOTA	Pearson Correlation	.578**	.619**	.609**	.552**	.217	1
L	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.096	
	N	60	60	60	60	60	60

ANGKET SELF ESTEEM

		X2.01	X2.06	X2.10	X2.11	X2.16	X2.19	X2.TOT AL
X2.01	Pearson	1	.454**	.522**	.276*	.264*	-.098	.196
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.033	.041	.454	.132
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.02	Pearson	-.157	-.071	-.261*	-.063	.206	-.030	.409**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.231	.589	.044	.631	.115	.818	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.03	Pearson	.311*	.453**	.746**	.566**	.039	.359**	.415**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000	.000	.765	.005	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.04	Pearson	-.390**	.008	-.231	.253	.389**	-.070	.419**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.002	.954	.076	.051	.002	.597	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.05	Pearson	-.527**	-.083	-.350**	.003	.265*	-.036	.290*
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.528	.006	.981	.040	.788	.025
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.06	Pearson	.454**	1	.477**	.401**	.293*	.195	.496**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.023	.135	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.07	Pearson	.047	-.096	-.223	-.365**	.135	.017	-.012
	Correlation							

	Sig. (2-tailed)	.719	.465	.087	.004	.302	.899	.929
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.08	Pearson	.124	-.033	.041	-.175	-.068	.050	.312*
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.345	.802	.755	.180	.604	.707	.015
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.09	Pearson	-.144	.201	-.088	-.039	.375**	.179	.594**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.272	.124	.504	.767	.003	.172	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.10	Pearson	.522**	.477**	1	.505**	-.095	.415**	.303*
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.468	.001	.019
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.11	Pearson	.276*	.401**	.505**	1	.347**	.362**	.595**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.033	.001	.000		.007	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.12	Pearson	-.431**	.085	-.148	.201	.178	.412**	.369**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.001	.520	.259	.123	.174	.001	.004
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.13	Pearson	.355**	.150	.714**	.280*	.118	.598**	.340**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.005	.253	.000	.030	.369	.000	.008
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.14	Pearson	-.231	-.116	-.357**	.143	.296*	.057	.373**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.075	.377	.005	.277	.022	.663	.003

	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.15	Pearson	-.142	.006	-.283*	-.011	.199	.165	.444**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.280	.962	.029	.933	.127	.208	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.16	Pearson	.264*	.293*	-.095	.347**	1	.157	.661**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.041	.023	.468	.007		.232	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.17	Pearson	-.089	.024	-.171	.573**	.533**	.295*	.594**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.500	.858	.191	.000	.000	.022	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.18	Pearson	.400**	.315*	.088	.366**	.604**	.058	.533**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.002	.014	.503	.004	.000	.657	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.19	Pearson	-.098	.195	.415**	.362**	.157	1	.521**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.454	.135	.001	.004	.232		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.TOT	Pearson	.196	.496**	.303*	.595**	.661**	.521**	1
AL	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.132	.000	.019	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

ANGKET JOB SATISFACTION

		Y.01	Y.05	Y.06	Y.11	Y.16	Y.18	Y.TOT AL
Y.01	Pearson	1	-.561**	.643**	.549**	.381**	-.095	.320*
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.472	.013
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.02	Pearson	-.020	.034	.142	.199	-.091	.160	.484**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.878	.794	.281	.128	.491	.221	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.03	Pearson	-.062	-.098	-.118	.192	-.461**	.412**	.184
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.637	.457	.370	.142	.000	.001	.160
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.04	Pearson	.466**	.198	.284*	.075	.480**	-.011	.303*
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.129	.028	.568	.000	.935	.018
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.05	Pearson	-.561**	1	-.341**	-.567**	-.092	-.039	.028
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.000	.486	.767	.833
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.06	Pearson	.643**	-.341**	1	.570**	.399**	.000	.548**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.008		.000	.002	.998	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60

Y.07	Pearson	-.130	.079	.077	-.163	.386**	.415**	.508**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.323	.549	.558	.213	.002	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.08	Pearson	-.025	-.319*	.292*	.500**	.210	.346**	.479**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.851	.013	.024	.000	.108	.007	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.09	Pearson	.440**	-.367**	.466**	.404**	.143	.281*	.462**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.001	.277	.030	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.10	Pearson	.143	.061	.202	.268*	.321*	.196	.541**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.275	.641	.122	.039	.013	.133	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.11	Pearson	.549**	-.567**	.570**	1	.262*	.132	.461**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.043	.315	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.12	Pearson	-.098	.601**	.034	-.341**	.472**	.189	.458**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.456	.000	.795	.008	.000	.147	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.13	Pearson	-.224	.092	-.035	.261*	-.284*	.281*	.430**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.086	.484	.790	.044	.028	.030	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60

Y.14	Pearson	.510**	-.207	.453**	.324*	.301*	.113	.444**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.112	.000	.012	.019	.390	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.15	Pearson	-.236	.280*	.125	-.053	.213	.432**	.630**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.069	.030	.342	.686	.102	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.16	Pearson	.381**	-.092	.399**	.262*	1	-.107	.450**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.003	.486	.002	.043		.417	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.17	Pearson	.198	.168	.206	.003	.213	.257*	.312*
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.129	.199	.114	.981	.102	.048	.015
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.18	Pearson	-.095	-.039	.000	.132	-.107	1	.526**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.472	.767	.998	.315	.417		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.TOT AL	Pearson	.320*	.028	.548**	.461**	.450**	.526**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.013	.833	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

LAMPIRAN 5**HASIL UJI RELIABILITAS ANGGKET *PSYCHOLOGICAL WELL BEING***

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	20

HASIL UJI RELIABILITAS ANGGKET *ESTEEM*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	19

HASIL UJI RELIABILITAS ANGGKET *JOB SATISFACTION*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	18

LAMPIRAN 6**HASIL UJI NORMALITAS**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.19480493
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.052
	Negative	-.045
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

HASIL UJI LINIERITAS

ANOVA Tabel

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Unstandardized	Between	(Combined)	2964.485	66	44.916	1.776	.037
Residual *	Groups	Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
Unstandardized		Deviation from	2964.485	65	45.607	1.803	.033
Predicted Value		Linearity					
Within Groups			834.700	33	25.294		
Total			3799.185	99			

LAMPIRAN 7**HASIL KATEGORISASI DATA *PSYCHOLOGICAL WELL BEING***

PWB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5.0	5.0	5.0
	4	57	57.0	57.0	62.0
	5	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

HASIL KATEGORISASI DATA *SELF ESTEEM*

SE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.0	1.0	1.0
	4	30	30.0	30.0	31.0
	5	69	69.0	69.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

HASIL KATEGORISASI *JOB SATISFACTION*

KK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4.0	4.0	4.0
	4	41	41.0	41.0	45.0
	5	55	55.0	55.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

LAMPIRAN 8**HASIL UJI HIPOTESIS**ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519.575	2	259.787	6.633	.002 ^b
	Residual	3799.185	97	39.167		
	Total	4318.760	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

HASIL UJI FModel Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.347 ^a	1.120	.102	6.25834

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

HASIL UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	35.713	9.255		3.859	.000
	X1	.376	.106	.337	3.541	.001
	X2	.083	.086	.092	.967	.336

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.12 hubungan *Psychological Well Being* dengan *Job Satisfaction* pada masing masing aspek.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	40.512	8.152		4.970	.000
	Penerimaan Diri	.518	.318	.187	1.631	.106
	Hubungan dengan sesama	.140	.554	.029	.252	.801
	Otonomi	.285	.313	.092	.909	.366
	Penguasaan lingkungan	.539	.711	.080	.759	.450
	Tujuan hidup	.199	.406	.061	.489	.626
	Pertumbuhan pribadi	.602	.488	.130	1.234	.220

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.13 hubungan *Self Esteem* dengan *Job Satisfaction* pada masing masing aspek.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	80.040	51.105		1.566	.362
	Performance	.036	.048	.104	.745	.592
	Social	.365	.086	.404	4.257	.147
	Apperance	-.439	.067	-.806	-6.572	.096

a. Dependent Variable: VARY

LAMPIRAN 9

DATA SKOR *PSYCHOLOGICAL WELL BEING*

	PWB 1	PWB 2	PWB 3	PWB 4	PWB 5	PWB 6	PWB 7	PWB 8	PWB 9	PWB 10	PWB 11	PWB 12	PWB 13	PWB 14	PWB 15	PWB 16	TOTAL
1	5	5	5	5	1	5	3	5	1	3	5	5	5	5	5	5	68
2	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
3	4	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	74
5	5	5	3	2	4	1	5	2	2	4	4	2	5	4	1	4	53
6	4	4	3	5	4	3	5	1	3	5	3	1	4	4	3	5	57
7	5	5	5	1	2	5	3	5	1	5	1	2	3	5	1	5	54
8	5	5	5	5	1	5	3	5	1	3	5	5	5	5	5	5	68
9	5	5	3	5	4	4	2	3	2	3	3	3	3	5	2	4	56
10	5	5	5	5	1	5	5	4	1	4	4	4	4	5	5	3	65
11	5	5	3	5	4	5	1	3	1	5	5	5	5	5	4	3	64
12	4	5	2	4	4	2	2	3	3	4	5	5	4	4	4	3	58
13	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
14	3	5	3	5	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	62
15	4	5	5	3	5	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	5	66
16	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	63
17	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	3	5	69
18	4	5	1	2	4	4	4	5	3	4	4	2	5	5	5	5	62
19	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	55
20	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	59

46	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	75
47	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	5	5	4	4	58
48	4	3	2	2	4	4	4	5	3	4	4	2	5	5	5	5	61
49	5	5	3	5	4	4	2	3	2	3	3	3	3	5	2	4	56
50	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	73
51	3	5	3	5	4	4	2	3	2	3	3	3	3	5	2	4	54
52	5	5	5	5	1	5	5	4	1	4	4	4	4	5	5	3	65
53	5	5	3	5	4	5	1	3	2	5	5	5	5	5	4	3	65
54	4	5	2	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	55
55	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
56	3	5	3	5	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	62
57	4	5	5	3	5	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	5	66
58	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	3	4	3	4	5	3	66
59	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	3	5	70
60	4	5	2	2	4	4	4	5	3	4	4	2	5	5	5	5	63
61	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	54
62	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	5	5	4	4	58
63	5	5	2	3	2	5	1	2	1	4	4	3	4	5	3	5	54
64	3	5	3	5	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	62
65	5	5	5	5	2	4	3	5	1	3	4	5	5	5	5	5	67
66	5	5	5	5	1	5	5	4	1	4	4	4	4	5	5	3	65
67	5	5	5	5	1	5	5	4	1	4	4	4	4	5	5	3	65
68	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	3	65
69	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	74
70	4	3	2	2	4	4	4	5	3	4	4	2	5	5	5	5	61

71	5	5	5	5	1	5	3	5	1	3	5	5	5	5	5	5	68
72	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
73	4	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
74	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	74
75	5	5	3	2	4	1	5	2	2	4	4	2	5	4	1	4	53
76	4	4	3	5	4	3	5	1	3	5	3	1	4	4	3	5	57
77	5	5	5	1	2	5	3	5	1	5	1	2	3	5	1	5	54
78	5	5	5	5	1	5	3	5	1	3	5	5	5	5	5	5	68
79	5	5	3	5	4	4	2	3	2	3	3	3	3	5	2	4	56
80	5	5	5	5	1	5	5	4	1	4	4	4	4	5	5	3	65
81	5	5	3	5	4	5	1	3	1	5	5	5	5	5	4	3	64
82	4	5	2	4	4	2	2	3	3	4	5	5	4	4	4	3	58
83	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
84	3	5	3	5	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	62
85	4	5	5	3	5	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	5	66
86	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	63
87	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	3	5	69
88	4	5	1	2	4	4	4	5	3	4	4	2	5	5	5	5	62
89	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	55
90	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	59
91	3	5	2	3	2	4	1	2	2	5	4	3	5	5	3	3	52
92	5	5	5	5	2	4	3	5	1	3	4	5	5	5	5	5	67
93	4	3	2	2	4	4	4	5	3	4	4	2	5	5	5	5	61
94	4	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
95	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	75

96	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	5	5	4	4	58
97	4	3	2	2	4	4	4	5	3	4	4	2	5	5	5	5	61
98	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	59
99	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	61
100	5	5	3	5	4	4	2	3	2	3	3	3	3	5	2	4	56

DATA SKOR SELF ESTEEM

	SE 1	SE 2	SE 3	SE 4	SE 5	SE 6	SE 7	SE 8	SE 9	SE 10	SE 11	SE 12	SE 13	SE 14	SE 15	SE 16	SE 17	TOTAL
1	5	4	2	2	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	70
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	84
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	83
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	82
5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	64
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	80
7	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	79
8	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	78
9	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	77
10	5	4	2	2	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	70
11	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	75

12	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	3	5	3	4	4	74
13	5	4	2	3	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	73
14	5	4	1	2	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	72
15	5	4	2	2	5	5	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	71
16	5	4	2	2	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	70
17	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	64
18	4	3	3	3	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	3	5	68
19	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3	5	67
20	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	60
21	5	4	2	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	77
22	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	64
23	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	63
24	5	1	5	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	62
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	84
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	83
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	82
29	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	64
30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	80

50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	84
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	83
52	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	64
53	5	4	2	2	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	70
54	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	80
55	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	79
56	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	78
57	5	4	2	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	77
58	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	76
59	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	75
60	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	3	5	3	4	4	74
61	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	64
62	5	4	2	3	5	5	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	72
63	5	4	2	2	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	71
64	5	4	2	2	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	70
65	4	3	3	3	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	5	69
66	4	3	3	3	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	3	5	68
67	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3	5	67
68	5	4	2	2	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	70

69	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	5	65
70	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	64
71	5	4	2	2	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	70	
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	84	
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	83	
74	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	82	
75	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	64	
76	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	80	
77	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	79	
78	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	78	
79	5	4	2	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	77	
80	5	4	2	2	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	70	
81	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	75	
82	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	3	5	3	4	74	
83	5	4	2	3	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	73	
84	5	4	1	2	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	72	
85	5	4	2	2	5	5	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	71	
86	5	4	2	2	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	70	
87	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	64	

88	4	3	3	3	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	3	5	68
89	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3	5	67
90	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	60
91	5	4	2	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	77
92	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	64
93	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	63
94	5	2	5	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	84
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	83
98	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	82
99	2	3	4	3	5	2	2	3	4	4	2	5	1	3	3	4	2	52
100	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	80

DATA SKOR JOB SATISFACTION

	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK 10	KK 11	KK 12	KK 13	KK 14	KK 15	KK 16	TOTAL
1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	72
2	3	4	3	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	64
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	65
5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	3	3	68
6	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	3	67
7	4	1	2	3	2	5	5	5	5	4	1	2	5	1	3	3	51
8	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	72
9	5	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	3	3	65
10	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	74
11	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	65
12	3	3	4	4	3	5	1	4	3	5	1	4	4	4	4	3	55
13	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	3	67
14	3	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	63
15	5	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	3	3	65

16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	79
17	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	70
18	5	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	3	65
19	5	3	5	2	3	3	4	5	3	5	2	5	2	3	4	57
20	5	2	4	3	5	3	5	5	3	5	3	4	3	5	3	61
21	5	3	5	2	3	3	4	5	3	5	2	5	2	3	4	59
22	5	2	4	3	5	3	5	5	3	5	3	4	3	5	3	61
23	5	3	5	2	3	3	4	5	3	5	2	4	2	3	4	56
24	5	3	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	68
25	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	74
26	5	2	4	3	5	3	5	5	3	5	3	4	3	5	3	61
27	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	71
28	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	78
29	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	65
30	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	72
31	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	67
32	3	4	3	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	1	4	62
33	5	1	3	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	59
34	5	3	3	3	4	3	4	5	1	5	2	5	3	5	5	59

35	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	65
36	4	3	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	3	65
37	3	4	3	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	64
38	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	78
39	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	3	67
40	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	64
41	5	1	3	5	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	58
42	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	3	5	3	5	3	5	68
43	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	64
44	5	1	3	5	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	58
45	3	4	3	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	1	4	3	62
46	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	75
47	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	3	66
48	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	73
49	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	54
50	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	70
51	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	75
52	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	64
53	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	65

54	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	3	67
55	5	4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	3	1	2	3	5	61
56	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	52
57	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	3	67
58	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	61
59	5	5	2	3	2	3	5	5	5	3	5	5	4	2	4	4	62
60	3	5	2	3	1	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	64
61	3	4	3	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	64
62	5	2	4	3	5	3	4	5	3	5	3	4	3	5	3	3	60
63	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	78
64	5	1	3	5	5	4	3	4	3	4	3	2	5	5	4	3	59
65	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	5	70
66	5	1	5	3	5	3	1	5	3	5	3	5	1	5	5	5	60
67	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	4	70
68	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	64
69	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	52
70	3	4	2	3	2	4	4	5	5	4	5	2	5	4	3	4	59
71	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	3	68
72	5	1	3	5	5	4	3	4	3	4	3	2	5	5	4	3	59

73	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	71
74	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	74
75	4	1	2	3	2	5	5	5	5	4	1	3	5	2	3	53
76	5	3	3	2	4	3	4	5	1	5	2	5	3	5	4	57
77	4	1	3	3	3	5	5	5	5	4	1	3	5	1	3	54
78	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	3	68
79	4	1	3	3	3	5	5	5	5	4	1	3	5	1	3	56
80	5	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	3	65
81	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	71
82	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	67
83	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	67
84	3	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	3	3	62
85	5	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	66
86	3	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	63
87	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	69
88	5	3	3	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	62
89	5	3	4	2	3	3	4	5	3	5	2	4	2	3	4	55
90	5	2	4	3	4	3	5	5	3	4	3	4	3	5	3	59
91	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	71

92	5	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	3	67
93	5	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	3	3	65
94	5	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	71
95	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	75
96	5	2	4	3	5	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	58
97	5	4	5	4	3	5	5	5	5	2	4	3	1	2	3	5	61
98	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	74
99	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	75
100	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	73