



**PENGARUH *JOB DEMANDS* TERHADAP
SUBJECTIVE WELL-BEING (SWB)**

**(Studi pada Kelompok yang memiliki Minat dan Tidak Memiliki Minat
terhadap Pekerjaan)**

SKRIPSI

disajikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Psikologi

oleh
Elysa Feri Wahyu Putri
1511411104

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2015

PERNYATAAN

Penulis menyatakan bahwa isi Skripsi yang berjudul “Pengaruh *Job Demands* terhadap *Subjective Well-Being* (Studi pada Kelompok yang Memiliki Minat dan Tidak Memiliki Minat terhadap Pekerjaan)” adalah benar-benar hasil karya penulis sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 8 September 2015



Elysa Feri Wahyu Putri

1511411104

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh *Job Demands* terhadap *Subjective Well-Being* (Studi pada Kelompok yang Memiliki Minat dan Tidak Memiliki Minat terhadap Pekerjaan)” telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang pada tanggal 8 September 2015.

Panitia Ujian Skripsi

Ketua



Prof. Dr. Haryono, M.Psi
NIP. 196202221986011001

Sekretaris

Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si
NIP. 197905022008012018

Penguji I

Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A
NIP. 197810072005011003

Penguji II

Andromeda, S.Psi., M.Psi
NIP. 198205312009122001

Penguji III/ Pembimbing

Siti Nuzulia, S.Psi., M.Si
NIP. 197711202005012001

MOTTO DAN PERUNTUKAN

MOTTO

Lakukanlah apa yang ingin kamu lakukan, dan lakukanlah apa yang harus kamu lakukan

– *Prof. Kunaryo*

Cara terbaik untuk memprediksi masa depan adalah dengan menciptakannya

–*Covey*

PERUNTUKAN

Orang tua tersayang, Ibuk Mufarikah dan Babe Effendi

Kakak-kakak tercinta, Mas Andhi, Mas Endy, Mas Dhavid, dan Mas Agung

Keponakan Aqeela Amanda Al Firdausy

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, hidayah, dan anugerah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Job Demands* terhadap *Subjective Well-Being* (SWB) (Studi pada Kelompok yang memiliki Minat dan tidak memiliki Minat terhadap Pekerjaan)”. Bantuan, motivasi, dukungan, dan doa dari berbagai pihak membantu penulis menyelesaikan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih setulus hati kepada:

1. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang
2. Dr. Edy Purwanto, M. Si, Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah membimbing penulis untuk belajar selama ini.
3. Siti Nuzulia, S.Psi, M.Si sebagai dosen pembimbing yang dengan sabar dan *telaten* telah berkenan mencurahkan perhatian selama proses penyelesaian skripsi ini.
4. Amri Hana Muhammad, S.Psi., M.A sebagai penguji I, yang telah memberikan masukan dan penilaian terhadap skripsi penulis.
5. Andromeda, S.Psi., M.Psi sebagai penguji II, yang juga telah memberikan saran dan penilaian kepada penulis terkait skripsi ini.

6. Dr. Sri Maryati Deliana, M.Si sebagai dosen pembimbing akademik, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama menempuh masa studi.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staf di Jurusan Psikologi yang telah berkenan membagikan ilmu dan pengalaman kepada penulis.
8. Segenap Karyawan dan Pengusaha yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.
9. Ibuk, Babe, Kakak-kakak, yang telah memberikan segenap doa, perhatian, dan dukungan yang tiada lelahnya kepada penulis.
10. Mas Kiki, mba Ila dan teman-teman psikologi angkatan 2011, khususnya Afaf, Aldila, Dwi, Mauli, Mentari, Tifani, Desti, Prili, Cintya, Iis, Gita, Bunga, Imah, Nani, Tamara dan yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, yang bersama-sama dengan penulis menempuh studi dalam suka dan duka.
11. Chalvin yang selalu membantu dan bersedia direpotkan dalam proses penyelesaian skripsi ini, terimakasih *supportnya*.
12. Semua pihak yang turut membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Akhirnya, penulis mengucapkan terima kasih setulus hati kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini. *Jazakumullaahu khairan katsiiran*. Penulis berharap skripsi ini memberikan manfaat dan kontribusi untuk perkembangan ilmu, khususnya psikologi.

Semarang, 8 September 2015

Penulis

ABSTRAK

Putri, Elysa Feri Wahyu 2015. Pengaruh *Job Demands* terhadap *Subjective Well-Being* (Studi pada Kelompok yang memiliki minat dan tidak memiliki minat terhadap pekerjaan). *Skripsi*. Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Utama: Siti Nuzulia, S.Psi, M.Si.

Kata Kunci: *Job Demands*, *Subjective Well-being*

Subjective Well-Being (SWB) adalah persepsi dan penilaian seseorang terhadap pengalaman hidupnya, yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup dan merepresentasikan dalam kesejahteraan psikologis. Kehidupan pada kelompok yang memiliki minat maupun yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaannya berimplikasi pada kualitas SWB. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *job demands* dengan SWB dan untuk mengetahui apakah ada perbedaan SWB pada kelompok yang memiliki minat dan tidak memiliki minat terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional komparasi. Jumlah sampel sebanyak 67 orang yang bekerja. Teknik sampling yang dipakai, yaitu *purposive sampling*. Data penelitian diambil menggunakan skala *job demands* dan skala SWB. Skala *job demands* terdiri dari 37 aitem. Skala *job demands* mempunyai koefisien validitas item antara 0,274 sampai dengan 0,630 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,786. Adapun skala SWB terdiri dari 40 item. Skala SWB mempunyai koefisien validitas item antara 0,281 sampai dengan 0,627 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,846.

Job Demands dalam kategori sedang dengan karakteristik yang paling berpengaruh, yaitu *interpersonal demands*. Adapun kualitas SWB pada kelompok yang memiliki minat dan tidak memiliki minat terhadap pekerjaan juga dalam kategori sedang dengan dimensi yang paling berpengaruh, yaitu penguasaan mental yang baik. Metode analisis menggunakan Analisis Regresi Satu Prediktor dengan uji F hitung diperoleh koefisien sebesar 18,680 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F hitung > F tabel atau $18,680 > 3,99$ dan $p < 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, hipotesis pertama yang menyatakan “Ada pengaruh *job demands* terhadap SWB” diterima. Artinya secara simultan *job demands* memiliki pengaruh terhadap SWB. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,223. Artinya sumbangan pengaruh *job demands* terhadap SWB sebesar 22,3%. Hasil uji T diperoleh $p = 0,822$ dan $p = 0,824$ yang berarti $p > 0,05$. Oleh karena $p > 0,05$ maka hipotesis kedua yang diajukan berbunyi “Ada perbedaan SWB pada kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan” ditolak. Artinya secara parsial tidak ada perbedaan SWB pada kelompok yang memiliki minat dan tidak memiliki minat terhadap pekerjaan.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERUNTUKAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB	
1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.4.1. Manfaat Praktis	9
2. LANDASAN TEORI	
2.1. <i>Subjective Well-Being (SWB)</i>	10
2.1.1 Pengertian SWB.....	10
2.1.2 Aspek SWB	11
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi SWB	13
2.1.4 Komponen SWB	15
2.2 <i>Job Demands</i>	18
2.2.1 Pengertian <i>Job Demands</i>	18
2.2.2 Tipe <i>Job Demands</i>	19
2.2.3 Aspek <i>Job Demands</i>	23
2.2.4 Dampak <i>Job Demands</i>	24

2.3	Minat terhadap Pekerjaan.....	27
2.4	Pengukuran Variabel.....	28
2.5	Kerangka Berfikir.....	29
2.6	Hipotesis	32
3.	METODE PENELITIAN	
3.1.	Jenis Penelitian	33
3.2.	Desain Penelitian	33
3.3.	Variabel Penelitian.....	34
3.4.	Definisi Operasional	34
3.5.	Populasi dan Sampel.....	35
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	37
3.7.	Validitas dan Reliabilitas	40
3.7.1.	Uji Validitas.....	40
3.7.1.1	<i>Hasil Uji Validitas</i>	41
3.7.2.	Uji Reliabilitas	44
3.7.2.1	<i>Hasil Uji Reliabilitas</i>	45
3.8.	Metode Analisis Data	46
4.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Persiapan Penelitian.....	47
4.1.1.	Orientasi Kancan Penelitian	47
4.1.2.	Penentuan Subjek Penelitian.....	47
4.2.	Pelaksanaan Penelitian.....	48
4.2.1.	Pengumpulan Data.....	48
4.2.2.	Pelaksanaan Skoring	48
4.3.	Hasil Penelitian.....	49
4.3.1.	Analisis Deskriptif	49
4.3.2.	Gambaran Umum SWB	49
4.3.2.1.	<i>Gambaran Umum SWB Kelompok yang Memiliki Minat terhadap Pekerjaan</i>	51
4.3.2.2.	<i>Gambaran Umum SWB Kelompok yang Tidak Memiliki Minat terhadap Pekerjaan</i>	53

4.3.2.3. <i>Gambaran Spesifik SWB Berdasarkan Tiap Dimensi.....</i>	56
4.3.2.3.1. <i>Gambaran SWB Berdasarkan dimensi Afek Positif</i>	56
4.3.2.3.2. <i>Gambaran SWB pada Kelompok yang Memiliki Minat terhadap Pekerjaan berdasarkan Afek Positif.....</i>	58
4.3.2.3.3. <i>Gambaran SWB pada Kelompok yang Tidak Memiliki Minat terhadap Pekerjaan berdasarkan Afek Positif.....</i>	59
4.3.2.3.4. <i>Gambaran SWB Berdasarkan dimensi Kesesuaian antara Harapan dan Pencapaian.....</i>	61
4.3.2.3.5. <i>Gambaran SWB pada Kelompok yang Memiliki Minat terhadap Pekerjaan Berdasarkan dimensi Kesesuaian antara Harapan dan Pencapaian</i>	62
4.3.2.3.6. <i>Gambaran SWB pada Kelompok yang Tidak Memiliki Minat terhadap Pekerjaan Berdasarkan dimensi Kesesuaian antara Harapan dan Pencapaian</i>	64
4.3.2.3.7. <i>Gambaran SWB Berdasarkan dimensi Keyakinan dalam Mengatasi Suatu Hal</i>	65
4.3.2.3.8. <i>Gambaran SWB pada Kelompok yang Memiliki Minat terhadap Pekerjaan Berdasarkan dimensi Keyakinan dalam Mengatasi Suatu Hal</i>	67
4.3.2.3.9. <i>Gambaran SWB pada Kelompok yang Tidak Memiliki Minat terhadap Pekerjaan Berdasarkan dimensi Keyakinan dalam Mengatasi Suatu Hal</i>	68
4.3.2.3.10. <i>Gambaran SWB Berdasarkan dimensi Kualitas</i>	70
4.3.2.3.11. <i>Gambaran SWB pada Kelompok yang Memiliki Minat terhadap Pekerjaan Berdasarkan dimensi Kualitas</i>	71
4.3.2.3.12. <i>Gambaran SWB pada Kelompok yang Tidak Memiliki Minat terhadap Pekerjaan Berdasarkan dimensi Kualitas</i>	72
4.3.2.3.13. <i>Gambaran SWB Berdasarkan dimensi Dukungan Keluarga</i>	74

4.3.2.3.14.	<i>Gambaran SWB pada Kelompok yang Memiliki Minat terhadap Pekerjaan Berdasarkan dimensi Dukungan Keluarga ..</i>	75
4.3.2.3.15.	<i>Gambaran SWB pada Kelompok yang Tidak Memiliki Minat terhadap Pekerjaan Berdasarkan dimensi Dukungan Keluarga ..</i>	76
4.3.2.3.16.	<i>Gambaran SWB Berdasarkan dimensi Dukungan Sosial</i>	78
4.3.2.3.17.	<i>Gambaran SWB pada Kelompok yang Memiliki Minat terhadap Pekerjaan Berdasarkan dimensi Dukungan Sosial</i>	79
4.3.2.3.18.	<i>Gambaran SWB pada Kelompok yang Tidak Memiliki Minat terhadap Pekerjaan Berdasarkan dimensi Dukungan Sosial</i>	80
4.3.2.3.19.	<i>Gambaran SWB pada Berdasarkan dimensi Kelompok Utama....</i>	82
4.3.2.3.20.	<i>Gambaran SWB pada Kelompok yang Memiliki Minat terhadap Pekerjaan Berdasarkan dimensi Kelompok Utama.....</i>	83
4.3.2.3.21.	<i>Gambaran SWB pada Kelompok yang Tidak Memiliki Minat terhadap Pekerjaan Berdasarkan dimensi Kelompok Utama.....</i>	85
4.3.2.3.22.	<i>Gambaran SWB Berdasarkan dimensi Penguasaan Mental yang Baik.....</i>	86
4.3.2.3.23.	<i>Gambaran SWB pada Kelompok yang Memiliki Minat terhadap Pekerjaan Berdasarkan dimensi Penguasaan Mental yang Baik.....</i>	87
4.3.2.3.24.	<i>Gambaran SWB pada Kelompok yang Tidak Memiliki Minat terhadap Pekerjaan Berdasarkan dimensi Penguasaan Mental yang Baik.....</i>	89
4.3.2.3.25.	<i>Gambaran SWB Berdasarkan dimensi merasa Sehat-Sakit.....</i>	90
4.3.2.3.26.	<i>Gambaran SWB pada Kelompok yang Memiliki Minat terhadap Pekerjaan Berdasarkan dimensi merasa Sehat-Sakit</i>	92
4.3.2.3.27.	<i>Gambaran SWB pada Kelompok yang Tidak Memiliki Minat terhadap Pekerjaan Berdasarkan dimensi merasa Sehat-Sakit</i>	93
4.3.2.3.28.	<i>Gambaran SWB pada Berdasarkan dimensi Afek Negatif.....</i>	94

4.3.2.3.29. <i>Gambaran SWB pada Kelompok yang Memiliki Minat terhadap Pekerjaan Berdasarkan dimensi Afek Negatif.....</i>	96
4.3.2.3.30. <i>Gambaran SWB pada Kelompok yang Tidak Memiliki Minat terhadap Pekerjaan Berdasarkan dimensi Afek Negatif.....</i>	97
4.3.3. <i>Gambaran Umum Job Demands</i>	101
4.3.3.1. <i>Gambaran Umum Job Demands yang Memiliki Minat terhadap Pekerjaan.....</i>	102
4.3.3.2. <i>Gambaran Umum Job Demands yang Tidak Memiliki Minat terhadap Pekerjaan.....</i>	104
4.3.3.3. <i>Gambaran Spesifik Job Demands</i>	107
4.3.3.3.1 <i>Gambaran Job Demands berdasarkan Tipe Task Demands</i>	107
4.3.3.3.2 <i>Gambaran Job Demands Kelompok yang Memiliki Minat terhadap Pekerjaan berdasarkan Tipe Task Demands</i>	108
4.3.3.3.3 <i>Gambaran Job Demands Kelompok yang Tidak Memiliki Minat terhadap Pekerjaan berdasarkan Tipe Task Demands</i>	110
4.3.3.3.4 <i>Gambaran Job Demands berdasarkan Tipe Physical Demands</i>	111
4.3.3.3.5 <i>Gambaran Job Demands Kelompok yang Memiliki Minat terhadap Pekerjaan berdasarkan Tipe Physical Demands</i>	113
4.3.3.3.6 <i>Gambaran Job Demands Kelompok yang Tidak Memiliki Minat terhadap Pekerjaan berdasarkan Tipe Physical Demands</i>	114
4.3.3.3.7 <i>Gambaran Job Demands berdasarkan Tipe Role Demands</i>	116
4.3.3.3.8 <i>Gambaran Job Demands Kelompok yang Memiliki Minat terhadap Pekerjaan berdasarkan Tipe Role Demands</i>	117

4.3.3.3.9	<i>Gambaran Job Demands Kelompok yang Tidak Memiliki Minat terhadap Pekerjaan berdasarkan Tipe Role Demands</i>	119
4.3.3.3.10	<i>Gambaran Job Demands berdasarkan Tipe Interpersonal Demands</i>	121
4.3.3.3.11	<i>Gambaran Job Demands Kelompok yang Memiliki Minat terhadap Pekerjaan berdasarkan Tipe Interpersonal Demands</i>	122
4.3.3.3.12	<i>Gambaran Job Demands Kelompok yang Tidak Memiliki Minat terhadap Pekerjaan berdasarkan Tipe Interpersonal Demands</i>	124
4.4.	Metode Analisis Data.....	127
4.4.1.	Uji Normalitas Data	127
4.4.1.1	<i>Uji Normalitas SWB</i>	127
4.4.1.2	<i>Uji Normalitas Job Demands</i>	128
4.4.2.	Uji Linieritas	129
4.4.2.1	<i>Uji Linieritas SWB dan Job Demands</i>	129
4.4.3.	Uji Hipotesis	130
4.4.3.1	<i>Pengaruh Job Demands terhadap SWB</i>	130
4.4.3.1.1	<i>Uji F</i>	130
4.4.3.1.2	<i>Uji Koefisiensi Determinasi</i>	131
4.4.3.1.3	<i>Uji Regresi Linier</i>	131
4.4.3.2	<i>Perbedaan Job Demands pada Kelompok yang Memiliki dan Tidak Memiliki Minat terhadap Pekerjaannya</i>	132
4.4.4.	Pembahasan.....	133
4.4.5.	Pembahasan Analisis Deskriptif <i>Job Demands</i> dengan <i>Subjective Well-Being (SWB)</i>	133
4.4.5.1.	<i>Pembahasan Analisis Deskriptif SWB</i>	133
4.4.5.2.	<i>Pembahasan Analisis Deskriptif Job Demands</i>	136
4.5.2.	Pembahasan Pengaruh <i>Job Demands</i> terhadap SWB	139

4.5.3.	Pembahasan Perbedaan <i>Job Demands</i> pada Kelompok yang Memiliki Minat dan Tidak Memiliki Minat terhadap Pekerjaan.....	143
4.5.	Keterbatasan Penelitian.....	147
5.	PENUTUP	
5.5.	Simpulan	148
5.6.	Saran	149
	DAFTAR PUSTAKA	150
	LAMPIRAN	154

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1. <i>Blueprint</i> Skala SWB.....	38
3.2. <i>Blueprint</i> Skala <i>Job Demands</i>	40
3.3. Rincian Item Skala SWB.....	42
3.4. Rincian Item Skala <i>Job Demands</i>	44
3.5. Interpretasi Reliabilitas	45
3.6. Hasil Uji Reliabilitas Skala SWB.....	45
3.7. Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Job Demands</i>	45
4.1. Proporsi Jumlah Sampel Masing-masing kelompok	48
4.2. Statistik Deskriptif SWB	49
4.3. Gambaran Umum.....	50
4.4. Statistik Deskriptif SWB kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan	51
4.5. Gambaran Umum SWB pada kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan	52
4.6. Statistik Deskriptif SWB kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan	53
4.7. Gambaran Umum SWB pada kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan	54
4.8. Ringkasan Deskriptif SWB.....	54
4.9. Perbandingan Mean Empiris Tiap Kelompok SWB.....	55
4.10. Statistik Deskriptif SWB Berdasarkan Dimensi Afek Positif	57
4.11. Gambaran SWB Berdasarkan Dimensi Afek positif	57
4.12. Statistik Deskriptif SWB pada kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan Berdasarkan Dimensi Afek Positif	58
4.13. Gambaran SWB pada kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan Berdasarkan Dimensi Afek positif.....	59

4.14. Statistik Deskriptif SWB pada kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan Berdasarkan Dimensi Afek Positif.....	60
4.15. Gambaran SWB pada kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan Berdasarkan Dimensi Afek positif	60
4.16. Statistik Deskriptif SWB berdasarkan Dimensi Kesesuaian harapan dan pencapaian	61
4.17. Gambaran SWB Berdasarkan Dimensi Kesesuaian antara Harapan dan Pencapaian.....	62
4.18. Statistik Deskriptif SWB pada kelompok yang memmiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi Kesesuaian harapan dan pencapaian	63
4.19. Gambaran SWB pada kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan Berdasarkan Dimensi Kesesuaiaian antara Harapan dan Pencapaian.....	63
4.20. Statistik Deskriptif SWB pada kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi Kesesuaian harapan dan pencapaian	64
4.21. Gambaran SWB pada kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan Berdasarkan Dimensi Kesesuaian antara Harapan dan Pencapaian.....	65
4.22. Statistik Deskriptif SWB berdasarkan Dimensi Keyakinan dalam mengatasi suatu hal.....	66
4.23. Gambaran SWB Berdasarkan Dimensi Keyakinan dalam mengatasi suatu hal.....	66
4.24. Statistik Deskriptif SWB kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi Keyakinan dalam mengatasi suatu	67
4.25. Gambaran SWB kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan Berdasarkan Dimensi Keyakinan dalam mengatasi suatu hal.....	68

4.26. Statistik Deskriptif SWB kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi Keyakinan dalam mengatasi suatu hal.....	69
4.27. Gambaran SWB kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi Keyakinan dalam mengatasi suatu hal.....	69
4.28. Statistik Deskriptif SWB Berdasarkan Dimensi Kualitas	70
4.29. Gambaran SWB Berdasarkan Dimensi Kualitas	70
4.30. Statistik Deskriptif SWB pada kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi Kualitas.....	71
4.31. Gambaran SWB pada kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi Kualitas.....	72
4.32. Statistik Deskriptif SWB pada kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaannya berdasarkan Dimensi Kualitas.....	73
4.33. Gambaran SWB pada kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi Kualitas.....	73
4.34. Statistik Deskriptif SWB Berdasarkan Dimensi Dukungan Keluarga ...	74
4.35. Gambaran SWB Berdasarkan Dimensi Dukungan Keluarga	74
4.36. Statistik Deskriptif SWB pada kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi Dukungan Keluarga.....	75
4.37. Gambaran SWB pada kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi Dukungan Keluarga.....	76
4.38. Statistik Deskriptif SWB pada kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi Dukungan Keluarga....	77
4.39. Gambaran SWB pada kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi Dukungan Keluarga.....	77
4.40. Statistik Deskriptif SWB Berdasarkan Dimensi Dukungan Sosial	78
4.41. Gambaran SWB Berdasarkan Dimensi Dukungan Sosial	78
4.42. Statistik Deskriptif SWB kelompok yang memiliki minat berdasarkan Dimensi Dukungan Sosial	79

4.43. Gambaran SWB kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi Dukungan Sosial	80
4.44. Statistik Deskriptif SWB kelompok yang tidak memiliki minat berdasarkan Dimensi Dukungan Sosial	81
4.45. Gambaran SWB kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi Dukungan Sosial	81
4.46. Statistik Deskriptif SWB Berdasarkan Dimensi Kelompok Utama	82
4.47. Gambaran SWB Berdasarkan Dimensi Kelompok Utama.....	83
4.48. Statistik Deskriptif SWB kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi Kelompok Utama.....	83
4.49. Gambaran SWB kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi Kelompok Utama	84
4.50. Statistik Deskriptif SWB kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi Kelompok Utama.....	85
4.51. Gambaran SWB kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi Kelompok Utama.....	85
4.52. Statistik Deskriptif SWB Berdasarkan Dimensi Penguasaan Mental yang Baik	86
4.53. Gambaran SWB Berdasarkan Dimensi penguasaan mental yang baik ..	87
4.54. Statistik Deskriptif SWB kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi Penguasaan Mental yang Baik	88
4.55. Gambaran SWB kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi penguasaan mental yang baik.....	88
4.56. Statistik Deskriptif SWB kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi Penguasaan Mental yang Baik	89
4.57. Gambaran SWB kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi penguasaan mental yang baik.....	89
4.58. Statistik Deskriptif SWB Berdasarkan Dimensi merasa sehat-sakit	90
4.59. Gambaran SWB Berdasarkan Dimensi Merasa sehat-sakit.....	91

4.60. Statistik Deskriptif SWB kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi merasa sehat-sakit.....	92
4.61. Gambaran SWB kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi Merasa sehat-sakit	92
4.62. Statistik Deskriptif SWB kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi merasa sehat-sakit.....	93
4.63. Gambaran SWB kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi Merasa sehat-sakit	94
4.64. Statistik Deskriptif SWB Berdasarkan Dimensi Afek negatif.....	95
4.65. Gambaran SWB Berdasarkan Dimensi afek negatif	96
4.66. Statistik Deskriptif SWB kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi Afek negatif	96
4.67. Gambaran SWB kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi afek negatif	96
4.68. Statistik Deskriptif SWB kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi Afek negatif	97
4.69. Gambaran SWB kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Dimensi afek negatif	98
4.70. Ringkasan Deskriptif SWB pada kelompok tiap Dimensi	99
4.71. Perbandingan Mean Empiris Tiap Dimensi SWB	100
4.72. Statistik Deskriptif <i>Job Demands</i>	101
4.73. Gambaran <i>Job Demands</i>	101
4.74. Statistik Deskriptif <i>Job Demands</i> yang memiliki minat terhadap pekerjaan	103
4.75. Gambaran <i>Job Demands</i> pada kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan	103
4.76. Statistik Deskriptif <i>Job Demands</i> yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan	104
4.77. Gambaran <i>Job Demands</i> pada kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan	105
4.78. Ringkasan Deskriptif <i>job demands</i> pada tiap kelompok	105

4.79. Perbandingan Mean Empiris Tiap Kelompok <i>Job Demands</i>	106
4.80. Statistik Deskriptif <i>Job Demands</i> Berdasarkan Tipe <i>Task Demands</i>	107
4.81. Gambaran <i>Job Demands</i> Berdasarkan Tipe <i>Task Demands</i>	108
4.82. Statistik Deskriptif <i>Job Demands</i> pada kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Tipe <i>Task Demands</i>	109
4.83. Gambaran <i>Job Demands</i> pada kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Tipe <i>Task Demands</i>	109
4.84. Statistik Deskriptif <i>Job Demands</i> pada kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Tipe <i>Task Demands</i>	110
4.85. Gambaran <i>Job Demands</i> pada kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Tipe <i>Task Demands</i>	111
4.86. Statistik Deskriptif <i>Job Demands</i> Berdasarkan Tipe <i>Physical Demands</i>	112
4.87. Gambaran <i>Job Demands</i> Berdasarkan Tipe <i>Physical Demands</i>	112
4.88. Statistik Deskriptif <i>Job Demands</i> pada kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Tipe <i>Physical Demands</i>	113
4.89. Gambaran <i>Job Demands</i> pada kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Tipe <i>Physical Demands</i>	114
4.90. Statistik Deskriptif <i>Job Demands</i> pada kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Tipe <i>Physical Demands</i>	115
4.91. Gambaran <i>Job Demands</i> pada kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Tipe <i>Physical Demands</i>	115
4.92. Statistik Deskriptif <i>Job Demands</i> Berdasarkan Tipe <i>Role Demands</i>	116
4.93. Gambaran <i>Job Demands</i> Berdasarkan Tipe <i>Role Demands</i>	117
4.94. Statistik Deskriptif <i>Job Demands</i> pada kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Tipe <i>Role Demands</i>	118

4.95	Gambaran <i>Job Demands</i> pada kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Tipe <i>Role Demands</i>	118
4.96	Statistik Deskriptif <i>Job Demands</i> pada kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Tipe <i>Role Demands</i>	119
4.97	Gambaran <i>Job Demands</i> pada kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Tipe <i>Role Demands</i>	120
4.98	Statistik Deskriptif <i>Job Demands</i> Berdasarkan Tipe <i>Interpersonal Demands</i>	121
4.99	Gambaran <i>Job Demands</i> Berdasarkan Tipe <i>Interpersonal Demands</i>	122
4.100	Statistik Deskriptif <i>Job Demands</i> pada kelompok yang minat terhadap pekerjaan berdasarkan Tipe <i>Interpersonal Demands</i>	123
4.101	Gambaran <i>Job Demands</i> pada kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Tipe <i>Interpersonal Demands</i>	123
4.102	Statistik Deskriptif <i>Job Demands</i> pada kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Tipe <i>Interpersonal Demands</i>	124
4.103	Gambaran <i>Job Demands</i> pada kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan berdasarkan Tipe <i>Interpersonal Demands</i>	125
4.104	Ringkasan Deskriptif <i>Job Demands</i> pada ketiga kelompok.....	126
4.105	Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Karakteristik <i>Job Demands</i>	126
4.106	Hasil Uji Normalitas SWB	128
4.107	Hasil Uji Normalitas <i>Job Demands</i>	128
4.108	Hasil Uji Linieritas	129
4.109	Hasil Uji F	130
4.110	Hasil Uji Koefisiensi Determinasi.....	131
4.111	Hasil Uji Regresi Linier	131
4.112	Hasil <i>T-test Two Independet Sample job demands</i> pada kelompok yang memiliki minat dan tidak memiliki minat terhadap pekerjaan	132

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Berfikir	30
4.1. Diagram Gambaran Umum SWB.....	51
4.2. Diagram Ringkasan Deskriptif SWB pada tiap kelompok.....	55
4.3. Diagram Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Kelompok SWB.....	56
4.4. Diagram Perbandingan Kelompok <i>Mean</i> Empiris Tiap Dimensi	100
4.5. Diagram Gambaran Umum <i>Job Demands</i>	102
4.6. Diagram Ringkasan Deskriptif <i>Job Demands</i> pada Tiap Kelompok	106
4.7. Diagram Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap kelompok <i>Job Demands</i> ...	107
4.8. Diagram Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap kelompok <i>Job Demands</i> ...	127

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Skala Uji Coba	154
2. Tabulasi Skala Penelitian	168
3. Validitas dan Reliabilitas	174
4. Hasil Uji Asumsi	182
5. Hasil Uji Hipotesis	185

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Indonesia seseorang dikatakan sejahtera apabila dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak, terlebih mapan secara finansial. Hal itu seolah-olah sudah menjadi sebuah kesepakatan bersama dalam masyarakat. Akan tetapi bagi sebagian orang, sejahtera bukan selalu tentang uang. Tetapi adalah kebersamaan yang dirasakan dalam sebuah lingkungan. Terdapat banyak hal yang dapat dilakukan oleh seseorang untuk mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan, diantaranya adalah dengan bekerja. Melalui bekerja seseorang akan mendapatkan input berupa gaji yang membuat biaya hidup bisa dipenuhi.

Istilah sejahtera dalam kajian ilmu psikologi dikenal sebagai *subjective well-being* yang selanjutnya akan disebut dengan SWB. SWB adalah persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya, yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afektif terhadap hidup dan merepresentasikan kesejahteraan psikologis (Ariati,2010: 119).

Pada kenyataannya, tidak semua manusia merasakan kesejahteraan psikologis dalam hidupnya,terutama bila dikaitkan dengan pekerjaan. Hal ini terlihat dari berbagai kasus yang terjadi pada karyawan di Indonesia. Situasi kerja yang buruk seringkali membuat para karyawan merasa kesejahteraan

psikologisnya hilang sehingga lebih memilih keluar dan berburu pekerjaan baru (<http://m.liputan6.com/bisnis/read/2061324/6-alasan-yang-bikin-pegawai-cari-pekerjaan-baru>. Diakses pada 11 Juni 2014). Padahal, bagi perusahaan, kehilangan pegawai merupakan salah satu kehilangan yang cukup besar. Pada banyak kasus, lingkungan kerja dengan bayaran yang rendah seringkali menjadi faktor pemicu karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kasus pekerja di Perum Jasa Tirta menjadi contoh dari kurangnya kesejahteraan psikologis karyawan yang ditandai dengan mogok bersama. Ratusan pekerja Perum Jasa Tirta (PJT) I memilih mogok kerja dan melakukan unjuk rasa untuk menuntut kesejahteraan (<http://m.detik.com/news/read/2014/12/11/101856/2774146/475/pegawai-jasa-tirta-i-turun-ke-jalan-tuntut-kesejahteraan>. Diakses pada 13 Maret 2015).

Berdasarkan literatur yang dibaca oleh peneliti, terdapat enam alasan yang membuat pegawai merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya sehingga mencari pekerjaan baru. Alasan-alasan tersebut adalah jadwal kerja yang ketat, atasan yang mengesalkan, tidak ada peluang meningkatkan karir, atasan kadang tidak menghargai para karyawan, perusahaan tidak memberikan dukungan untuk karyawan, dan peraturan perusahaan yang terlalu ketat (<http://m.liputan6.com/bisnis/read/2061324/6-alasan-yang-bikin-pegawai-cari-pekerjaan-baru>. Diakses pada 11 Juni 2014).

Fenomena yang terjadi pada karyawan Perum Jasa Tirta (PJT) terkait dengan tidak munculnya SWB juga dialami oleh TW, karyawan yang bekerja dibagian keuangan di sebuah kontraktor bangunan yang kemudian beralih

profesi sebagai wiraswasta dan berinovasi menciptakan keripik slondok (<http://finance.detik.com/read/2014/03/19/172338/2530743/480/2/tinggalkan-maich-wanita-ini-untung-besar-dari-jual-keripik-sendiri>). Diakses pada 10 Juni 2014). Padahal TW secara finansial sudah mapan dengan bekerja sebagai karyawan di perusahaan kontraktor.

Contoh di atas adalah kasus terkait SWB yang terjadi pada karyawan. Karyawan yang tidak mengalami kesejahteraan psikologis di tempat kerja cenderung memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya dan membangun usaha sendiri. Selain itu, dari paparan TW bisa disimpulkan sementara bahwa minat terhadap pekerjaan tertentu juga mempengaruhi seseorang untuk memilih bidang pekerjaan yang sesuai.

Guna menggali lebih dalam tentang hubungan SWB dan preferensi pekerjaan, peneliti melakukan studi pendahuluan kepada enam responden yang mewakili dua kelompok. Dua kelompok tersebut adalah (1) kelompok individu yang memiliki minat terhadap pekerjaan (2) kelompok individu yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan.

Dalam studi pendahuluan ini kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaannya diwakili oleh dua sub kelompok, yaitu (a) *enterpreneur* yang memiliki minat menjadi *enterpreneur*. Hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 20 juni 2014 adalah sebagai berikut. Responden pertama wanita berinisial LN (34 th). LN mengaku bahwa berwirausaha dan menjadi pengusaha *fashion* merupakan keinginannya sejak dahulu. LN juga mengaku bahwa dirinya bahagia ketika dapat menjalankan bisnis di rumah dan sekaligus

bisa berkesempatan mendidik anak-anaknya secara langsung. Sedangkan responden kedua adalah seorang mahasiswa, berinisial CI (19 th). CI mengaku bahwa menjadi pengusaha adalah cita-citanya. CI merasa bahagia ketika menjalankan usaha sesuai dengan keinginannya.

Wawancara kepada sub kelompok kedua, yaitu (b) *employee* yang memiliki minat menjadi *employee* pada tanggal 25 juni 2014 diperoleh data sebagai berikut : responden pertama EN (23th) dan responden kedua SH (29th) sama-sama mengaku ingin menjadi karyawan. Mereka sama-sama mengaku bahwa di dalam pekerjaannya ini tidak merasa bahagia, karena gaji di tempatnya bekerja dibawah standar Upah Minimum Regional (UMR). Akan tetapi EN dan SH tidak mempunyai pilihan lain kecuali bekerja di pabrik tersebut. EN dan SH mengaku bahwa tuntutan pekerjaan di pabrik tinggi, apalagi jika ada permintaan untuk ekspor. EN dan SH di tuntut untuk bekerja lebih keras lagi agar dapat memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan/ pabrik.

Sedangkan kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaannya, diwakili oleh sub kelompok yaitu *employee* yang memiliki minat menjadi *entrepreneur*. Adapun hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 25 juni 2014 diperoleh data sebagai berikut. Responden pertama DY (24th), mengaku bahwa DY akan bekerja untuk mengumpulkan modal untuk membuka usaha bengkel dan *sparepart* seperti yang DY cita-citakan. DY juga mengaku berusaha menikmati pekerjaannya meskipun sebenarnya DY merasa kurang bahagia. Sedangkan pada responden kedua ED (34th) mengaku ingin

berwirausaha pada penjualan jasa, yaitu bergerak dibidang EO (*event organizer*). Tetapi karena keterbatasan modal ED bergabung dengan salah satu EO di Jakarta yang sudah mempunyai nama. ED mengaku bahwa kurang bahagia karena sebenarnya ingin membuka usaha sendiri, bukan menjadi karyawan.

Melalui studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di atas bisa ditarik kesimpulan sementara, yang akan dikaji lebih dalam di penelitian ini, bahwa SWB sedikit banyak dipengaruhi oleh terfasilitasinya minat seseorang terhadap pekerjaan yang dipilih. Minat terhadap pekerjaan, mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut. Apabila individu memiliki minat terhadap pekerjaannya berarti ia memiliki kesukaan terhadap pekerjaan yang telah ditekuninya selama ini, sehingga akan lebih memiliki kesiapan untuk bertingkah laku dengan cara-cara tertentu yang positif. Namun, berdasarkan literatur, SWB tidak hanya dipengaruhi oleh minat seseorang terhadap pilihan pekerjaannya saja melainkan juga dipengaruhi oleh variabel lain yang cukup beragam. Menurut penelitian George & Lakerman, 1984 ; Okun *et al* (dalam Eid & Larsen 2008: 70) menyatakan bahwa terdapat korelasi yang kuat pada SWB terhadap kesehatan diri. Menurut Taufik (2012: 85) terdapat tujuh faktor penyebab kebahagiaan, faktor tersebut adalah harta, pernikahan, kehidupan sosial, usia, kesehatan, agama dan rasa syukur. Sedangkan menurut Seligman dan Csikszentmihalyi (dalam Taufik 2012: 86) bahwa orang yang memiliki jalinan sosial memuaskan akan memiliki kebahagiaan.

Berdasarkan hasil tersebut, terlihat seseorang memaknai kebahagiaan secara berbeda-beda. Selain data hasil studi pendahuluan, peneliti juga berhasil menghimpun data dari penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa SWB juga dipengaruhi oleh *job demands* (tuntutan pekerjaan). Hasil penelitian tentang hubungan antara *job demands* dengan *workplace well being* pada pekerja *shift* menunjukkan bahwa terdapat hubungan *negative* antara *job demands* dengan *workplace well being* (kesejahteraan pekerja) pada pekerja *shift* (Anwarsyah *et al*, 2012: 32). Penelitian senada juga dilakukan oleh Ariati mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* yang menunjukkan hasil tidak terdapat hubungan yang signifikan (Ariati, 2010: 122).

Bukti-bukti penelitian di atas menunjukkan bahwa SWB dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain adalah *job demands* atau tuntutan kerja. *Job demands* merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan/atau psikologis tertentu (Bakker, Demerouti, Euwema, 2005: 170). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *job demands* memiliki pengaruh terhadap stres, depresi dan *burnout*. Menurut Koesmono (2007: 39) bahwa *job demands* berpengaruh positif terhadap stres kerja. Karasek (dalam Anwarsyah *et al*: 2012: 33) yang menjelaskan *Job Strain Model* mendefinisikan *job demands* sebagai aspek yang menimbulkan stres atau *stressor* dari pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh Kristensen *et al* (dalam Anwarsyah *et al*, 2012: 33) mengungkapkan bahwa *job demands* menjadi konstruk paling dalam

menjelaskan *stress* pada pekerjaan. Penelitian Kitaoka-Higashiguchi *et al* (dalam Anwarsyah *et al*, 2012: 33) menunjukkan bahwa semakin tinggi *job demands* maka semakin tinggi pula tingkat depresi seseorang. Sedangkan, Grabner, Semmer, dan Elfering (dalam Anwarsyah *et al*, 2012: 33) menyatakan bahwa *stressor* pekerjaan (dalam hal ini, *job demands*) adalah satu hal yang mungkin menjadi penyebab buruknya *well-being*, kesehatan, dan performa kerja (*job performance*). Berdasarkan hasil penelitian diatas, *job demands* diduga mempunyai hubungan yang negatif dengan *well-being*, dimana semakin rendah *job demands* maka semakin tinggi tingkat *well-being* dan sebaliknya.

Berdasarkan paparan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana hubungan *job demands* dengan kondisi SWB pada kedua kelompok yang sudah dijelaskan sebelumnya. Diduga minat seseorang terhadap pekerjaan akan mempengaruhi hubungan antara *job demands* dan SWB. Dugaan sementara ini berdasar pada Telvisia dan Suyasa (2008: 92) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kesesuaian minat dan produktivitas kerja. Semakin sesuai minat, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja. Selain itu Mariyanti (2006: 86) mengemukakan bahwa kesesuaian minat dengan pekerjaan secara efektif memberikan pengaruh yang positif pada pelaksanaan tugas dalam pekerjaan. Hasil himpunan penelitian diatas dapat dianalogikan jika seseorang memiliki minat dalam memilih dan menjalani pekerjaannya maka produktivitas dalam bekerja akan baik. Dalam upaya melaksanakan pekerjaannya, jika seseorang memiliki minat yang besar terhadap pekerjaannya berarti ia memiliki kesukaan terhadap pekerjaan yang

telah dipilihnya. Perasaan suka, senang dan puas melakukan suatu pekerjaan yang menjadi profesinya berarti ada jalinan atau hubungan yang sehat dan positif sehingga akan menimbulkan perasaan bahagia.

Penelitian ini menjadi penting dilakukan karena bahasan tentang kebahagiaan sebagai prediktor SWB menjadi bahasan yang menarik, karena berkaitan dengan keberminatan dalam bekerja. Apalagi jika dikaitkan dengan kesejahteraan pada kelompok yang memiliki minat dan tidak memiliki minat ditinjau dari *job demands*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang disampaikan peneliti tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran SWB pada kelompok yang memiliki minat dan tidak memiliki minat terhadap pekerjaan ?
2. Bagaimana gambaran *job demands* pada kelompok yang memiliki minat dan tidak memiliki minat terhadap pekerjaan ?
3. Apakah ada pengaruh *job demands* terhadap SWB ?
4. Apakah ada perbedaan SWB pada kelompok yang memiliki minat dan tidak memiliki minat terhadap pekerjaannya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran SWB kelompok yang memiliki minat dan tidak memiliki minat terhadap pekerjaan.

2. Untuk mengetahui gambaran *job demands* kelompok yang memiliki minat dan tidak memiliki minat terhadap pekerjaan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job demands* terhadap SWB.
4. Untuk menguji apakah ada perbedaan SWB pada kelompok yang memiliki minat dan tidak memiliki minat terhadap pekerjaannya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat membuktikan tentang bagaimana gambaran SWB pada kelompok yang memiliki minat dan tidak memiliki minat terhadap pekerjaannya. Fakta tersebut dapat digunakan oleh instansi/ perusahaan agar dapat mencari karyawan yang tepat sesuai minat sehingga produktivitas kerja tinggi.

BAB 2

LANDASAN TEORI & KAJIAN PUSTAKA

2.1 Subjective Well-Being (SWB)

2.1.1 Pengertian SWB

Menurut Diener (2009: 12) definisi dari SWB dapat dibuat menjadi tiga kategori. Pertama, SWB bukanlah sebuah pernyataan subjektif tetapi merupakan beberapa keinginan berkualitas yang ingin dimiliki setiap orang. Kedua, SWB merupakan sebuah penilaian secara menyeluruh dari kehidupan seseorang yang merujuk pada berbagai macam kriteria. Arti ketiga dari SWB jika digunakan dalam percakapan sehari-hari yaitu dimana perasaan positif lebih besar daripada perasaan negatif. Merujuk pada pendapat Campbell (dalam Diener, 2009: 13) bahwa SWB terletak pada pengalaman setiap individu yang merupakan pengukuran positif dan secara khas mencakup pada penilaian dari seluruh aspek kehidupan seseorang.

Menurut Diener dan Pavot (dalam Ningsih, 2013: 582) SWB merupakan kategori yang luas mengenai fenomena yang menyangkut respon-respon emosional seseorang, domain kepuasan dan penilaian-penilaian global atas kepuasan hidup.

Definisi lain oleh Russel (dalam Ningsih, 2013: 585) SWB adalah persepsi manusia tentang keberadaan atau pandangan subyektif mereka dalam pengalaman hidupnya.

Menurut Ariati (2010: 119) SWB adalah persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya, yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup dan merepresentasikan dalam kesejahteraan psikologis.

Diener, Suh, dan Oishi (dalam Eid & Larsen 2008: 45) menjelaskan bahwa individu dikatakan memiliki SWB tinggi jika mengalami kepuasan hidup, sering merasakan kegembiraan, dan jarang merasakan emosi yang tidak menyenangkan seperti kesedihan atau kemarahan. Sebaliknya, individu dikatakan memiliki SWB rendah jika tidak puas dengan kehidupannya, mengalami sedikit kegembiraan dan afeksi, serta lebih sering merasakan emosi negatif seperti kemarahan atau kecemasan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa SWB adalah persepsi dan penilaian seseorang terhadap pengalaman hidupnya, yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup dan merepresentasikan dalam kesejahteraan psikologis.

2.1.2 Aspek SWB

Ryff dan Keyes (dalam Lopez & Snyder, 2007: 414) menghasilkan suatu model kesejahteraan dalam bentuk multidimensi yang terdiri atas enam fungsi psikologis positif, yaitu:

1. Penerimaan diri

Penerimaan bukan berarti bersikap pasif atau pasrah, akan tetapi pemahaman yang jelas akan peristiwa yang terjadi sehingga individu dapat memberikan tanggapan secara efektif (dalam Lopez, 2007: 642).

2. Hubungan positif dengan sesama

Diener dan Seligman menemukan bahwa hubungan sosial yang baik merupakan sesuatu yang diperlukan, tapi tidak cukup untuk membuat SWB seseorang tinggi. Artinya, hubungan sosial yang baik tidak membuat seseorang mempunyai SWB yang tinggi, namun seseorang dengan SWB yang tinggi mempunyai ciri-ciri berhubungan sosial yang baik.

3. Autonomi

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

4. Penguasaan lingkungan

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

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

5. Tujuan dalam hidup

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

6. Pertumbuhan pribadi

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

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek SWB terdiri dari: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi/kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pribadi yang berkembang.

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi SWB

Menurut Pavot dan Diener (dalam Linely & Joseph, 2004: 681) faktor-faktor yang mempengaruhi SWB adalah sebagai berikut:

1. Perangai/watak

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

2. Sifat

Sifat *ekstrovert* berada pada tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi karena mempunyai kepekaan yang lebih besar terhadap imbalan yang positif atau mempunyai reaksi yang lebih kuat terhadap peristiwa yang menyenangkan.

3. Karakter pribadi lain

Karakter pribadi lain seperti optimisme dan percaya diri berhubungan dengan SWB. Orang yang lebih optimis tentang masa depannya dilaporkan merasa lebih bahagia dan puas atas hidupnya dibandingkan dengan orang pesimis yang mudah menyerah dan putus asa jika suatu hal terjadi tidak sesuai dengan keinginannya.

4. Hubungan sosial

Hubungan yang positif dengan orang lain berkaitan dengan SWB, karena dengan adanya hubungan yang positif tersebut akan mendapat dukungan sosial dan kedekatan emosional. Pada dasarnya kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain merupakan suatu kebutuhan bawaan.

5. Pendapatan

Dari survei diketahui, 96 persen orang mengakui bahwa kepuasan hidup bertambah seiring meningkatnya pendapatan pribadi maupun negara

bersangkutan. Meski begitu, ketimbang uang, perasaan bahagia lebih banyak dipengaruhi faktor lain seperti merasa dihormati, kemandirian, keberadaan teman serta memiliki pekerjaan yang memuaskan.

6. Pengangguran

Adanya masa pengangguran dapat menyebabkan berkurangnya SWB, walaupun akhirnya orang tersebut dapat bekerja kembali. Pengangguran adalah penyebab besar adanya ketidakbahagiaan, namun perlu diperhatikan bahwa tidak semua pengangguran mengalami ketidakbahagiaan.

7. Pengaruh sosial/ budaya

Pengaruh masyarakat bahwa perbedaan SWB dapat timbul karena perbedaan kekayaan negara.

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi SWB, yaitu: perangai/watak, sifat, karakter pribadi lain berupa optimisme dan percaya diri, hubungan sosial, pendapatan, pengangguran dan pengaruh sosial/budaya.

2.1.4 Komponen SWB

Menurut Diener (dalam Eid & Larsen, 2008: 97) SWB terbagi dalam dua komponen umum, yaitu:

1. Komponen kognitif

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

- a. Evaluasi terhadap kepuasan hidup secara global (*life satisfaction*), yaitu evaluasi responden terhadap kehidupannya secara menyeluruh. Kepuasan hidup secara global dimaksudkan untuk mempresentasikan penilaian responden secara umum dan reflektif terhadap kehidupannya. Secara lebih spesifik, kepuasan hidup secara global melibatkan persepsi seseorang terhadap perbandingan keadaan hidupnya dengan standard unik yang mereka punyai.
- b. Evaluasi terhadap kepuasan pada domain tertentu, adalah penilaian yang dibuat seseorang dalam mengevaluasi domain dalam kehidupannya, seperti kesehatan fisik dan mental, pekerjaan, rekreasi, hubungan sosial dan keluarga. Kedua komponen tersebut tidak sepenuhnya terpisah. Evaluasi terhadap kepuasan hidup secara global merupakan refleksi dari persepsi seseorang terhadap hal-hal yang ada dalam hidupnya, ditambah dengan bagaimana kultur mempengaruhi pandangan hidup yang positif dari seseorang.

2. Komponen aktif

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

a. Afek positif (*positive affect*)

Afek positif mempresentasikan mood dan emosi yang menyenangkan seperti kasih sayang. Emosi positif atau menyenangkan adalah bagian dari SWB karena emosi-emosi tersebut merefleksikan reaksi seseorang terhadap peristiwa-peristiwa yang menunjukkan bahwa hidup berjalan sesuai dengan apa yang ia inginkan. Afek positif terlihat dari emosi-emosi spesifik seperti tertarik atau berminat akan sesuatu (*interested*), gembira (*excited*), kuat (*strong*), antusias (*enthusiastic*), waspada atau siap siaga (*alert*), bangga (*proud*), bersemangat (*inspired*), penuh tekad (*determined*), penuh perhatian (*attentive*), dan aktif (*active*).

b. Afek negatif (*negatif affect*)

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

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komponen SWB terbagi menjadi dua yaitu (a) komponen kognitif yang mempunyai dua sub yaitu evaluasi terhadap kepuasan hidup seara global dan evaluasi terhadap kepuasan pada domain tertentu; (b) komponen aktif, yang juga mempunyai dua sub yaitu afek positif dan afek negatif.

2.2 *Job Demands*

2.2.1 Pengertian *job demands*

Menurut Karasek (dalam Patrick, 2012: 12) *job demands* definisikan sebagai bekerja sangat cepat, bekerja sangat keras, dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. *Job demands* merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan/atau psikologis tertentu. Contohnya adalah tekanan kerja yang tinggi, kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang mendukung, maupun interaksi emosional dengan *stakeholders*. (Bakker *et al*, 2005: 170 & Demeuroti *et al*, 2001: 501).

Menurut Love *et al* (dalam Putra & Mulyadi, 2010: 50) *job demands* didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (*psychological stresor*), misalnya bekerja secara non stop dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Menurut Gana *et al* (dalam Putra & Mulyadi, 2010: 50) *job demands* adalah elemen-elemen fisik, sosial dan organisasional dalam aktivitas pekerjaan yang mempengaruhi kesehatan psikologis dari karyawan.

Menurut Robbins (dalam Koesmono, 2007: 32) mengungkapkan bahwa *job demands* merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan jika kecepatan tugasnya dirasakan berlebihan sehingga dapat meningkatkan kecemasan dan stress. Menurut Karasek dalam Thanawatdech *et al*

(2014: 275) menggambarkan *job demands* sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja, stressor kerja, terutama faktor yang berkaitan dengan beban kerja, stres yang berkaitan dengan tugas-tugas yang tidak terduga dan stres kerja yang berhubungan dengan konflik personal, selain itu juga berhubungan dengan intensitas kerja, tekanan waktu, konsentrasi dan tekanan sosial.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *job demands* adalah suatu tuntutan yang melekat pada pekerja baik tinggi atau rendah yang berdampak pada kesehatan psikologis yang diukur dengan empat tipe *task demands, physical demands, roledemands, dan interpersonal demands*.

2.2.2 Tipe Job Demands

Menurut Arye, 1992; Geurts, Rutte, dan Peeters, 1999; Wallace, 1999 (dalam Peeters *et al*, 2005: 45) membagi *job demands* dalam beberapa tipe, yaitu :

1. *Quantitative Demads* adalah suatu hal yang berhubungan secara langsung dengan jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan dan sumber utama stres adalah tidak cocoknya jumlah pekerjaan dan waktu yang tersedia untuk mengerjakan tersebut.
2. *Emotional Job Demands* mengacu pada komponen afektif dalam bekerja yang menempatkan seseorang dalam situasi stres kerja.
3. *Mental Job Demands* mengacu pada tugas kerja yang mengaitkan mental dalam melakukan pekerjaan yang sedang dilakukan.

Sedangkan Karasek (dalam Hussain, 2011: 566) membagi empat dimensi yang menjadi penentu kuat lemahnya tuntutan dalam pekerjaan, yaitu :

1. *Qualitative demands*

Qualitative demands adalah sebuah tuntutan dari perusahaan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai.

2. *Employee demands*

Employee demands adalah tuntutan dari perusahaan terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan.

3. *Workload demands*

Workload demands adalah tuntutan dari perusahaan terhadap beban kerja pegawai yang ditingkatkan sehingga membutuhkan kemampuan atau skill yang cukup agar dapat menyelesaikan tuntutan tersebut.

4. *Conflict demands*

Conflict demands adalah tuntutan perusahaan terhadap pegawai terutama mengenai permasalahan internal yang dihadapi pegawai terhadap perusahaan. Dalam hal ini, pegawai diuntut untuk tidak membawa atau mencampur permasalahan pribadi ke dalam perusahaan.

Menurut De Jonge *et al* (2010: 126) terdapat tiga tipe *job demands*, yaitu :

1. *Physical demands*

Physical demands berkaitan dengan aktifitas fisik, seperti membawa dan mengangkat.

2. *Mental demands*

Mental demands melibatkan pengolahan informasi, seperti memori dan perencanaan.

3. *Emotional demands*

Emotional demands berdampak pada perasaan dan emosi yang berkaitan dengan hubungan interpersonal.

Sedangkan menurut Griffin dan Moorhead (2013: 179) membagi tipe *job demands* menjadi empat, yaitu:

1. Tuntutan tugas (*task demands*) adalah stressor yang berkaitan dengan tugas spesifik yang dilakukan oleh seseorang. Stressor tuntutan tugas ini dibagi menjadi tiga, yaitu :
 - a) Pekerjaan, berkaitan berkaitan dengan ancaman fisik pada pekerjaan. Kondisi tidak sehat terdapat dalam pekerjaan, seperti penambangan batu bara dan penanganan limbah beracun..
 - b) Keamanan, seseorang dalam pekerjaan yang relatif aman kemungkinan tidak akan terlalu khawatir kehilangan posisi tersebut. Ancaman terhadap kewanaman pekerjaan dapat meningkatkan stres secara dramatis. Sebagai contoh, stres biasanya meningkat di seluruh organisasi selama periode pemecatan.
 - c) Kelebihan beban: terjadi ketika seseorang mempunyai lebih banyak pekerjaan dari yang dapat ia tangani. Kelebihan beban dapat bersifat kuantitatif (orang tersebut mempunyai terlalu banyak tugas untuk dilakukan atau terlalu sedikit waktu untuk melakukannya) atau kualitatif (orang tersebut mungkin meyakini bahwa ia kurang mempunyai kemampuan untuk melakukan pekerjaan tersebut).

2. Tuntutan fisik (*physical demands*) adalah stresor yang berhubungan dengan situasi fisik pekerjaan, seperti kecukupan temperatur dan pencahayaan, serta persyaratan-persyaratan fisik yang diberikan kepada karyawan.
3. Tuntutan peran (*role demands*) adalah stresor yang berhubungan dengan peran yang diharapkan untuk dimainkan oleh seseorang. Individu dalam suatu organisasi atau kelompok kerja mengharapkan seseorang dengan peran tertentu untuk bertindak dengan cara tertentu. Individu menyampaikan ekspektasi ini, baik secara formal maupun informal. Individu merasakan ekspektasi peran dengan derajat akurasi yang beragam kemudian berusaha untuk mewujudkan peran tersebut.
4. Tuntutan antarpersonal (*interpersonal demands*) adalah stresor yang berhubungan dengan tekanan kelompok, kepemimpinan dan konflik kepribadian. Tuntutan antarpersonal terbagi menjadi tiga, yaitu :
 - a) Tekanan kelompok, meliputi tekanan untuk membatasi hasil, tekanan untuk mematuhi norma kelompok.
 - b) Gaya kepemimpinan menimbulkan stres. Misalnya seseorang karyawan membutuhkan dukungan sosial pemimpinnya, namun pemimpin tersebut cukup kasar dan tidak menunjukkan rasa kasihan kepada karyawannya.
 - c) Kepribadian, kepribadian dan perilaku yang berkonflik dapat menyebabkan stres. Konflik yang terjadi ketika dua orang atau lebih

harus bekerja bersama meskipun kepribadian, sikap, dan perilaku mereka berbeda.

Dari beberapa pendapat tokoh diatas, peneliti memilih menggunakan pendapat Griffin dan Moorhead (2013: 179) tentang tipe-tipe *job demands* yaitu *task demands*, *physical demands*, *role demands* dan *interpersonal demands*. Karena pendapat dari Griffin dan Morhead lengkap dan mudah dipahami. Kemudian tipe tersebut dikonstruksikan menjadi alat ukur *job demands*.

2.2.3 Aspek Job Demands

Menurut Karasek 1979: 1 membagi aspek *job demands* menjadi tiga, yaitu:

- a. *Psychological stressor* yaitu terkait dengan pekerjaan tertentu, seperti beban kerja dan tekanan waktu.
- b. *Skill discretion*, dimensi ini berfokus pada ketrampilan seseorang dimana ia diperlukan untuk menerapkan pada masing-masing pekerjaannya.
- c. *Decision authority* adalah kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan dan melakukan pekerjaan dengan benar dan efektif.

Menurut Nurendra 2013: 1 aspek *job demands* dibagi menjadi tiga, yaitu :

- a. Beban kerja : kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa

sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

- b. Tuntutan emosional : mengacu pada komponen afektif dalam bekerja yang menempatkan seseorang dalam situasi stres kerja
- c. Konflik pekerjaan rumah tangga : konflik yang terjadi akibat adanya ketidakseimbangan peran antara tenaga, waktu, tuntutan dan tanggung jawab di tempat kerja dan di tempat tinggal sehingga memunculkan ketidaknyamanan dalam kedua posisi tersebut.

2.2.4 Dampak *Job Demands*

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *job demands* memiliki pengaruh terhadap stres, seperti yang diungkapkan oleh Kristensen (dalam Anwarsyah *et al*, 2012: 33). Hal senada juga diungkapkan oleh Kristensen *et al* (dalam Anwarsyah *et al*, 2012: 33) bahwa *job demands* menjadi konstruk penting dalam menjelaskan *stress* pada pekerjaan. Kemudian, penelitian Kitaoka-Higashiguchi *et al* (dalam Anwarsyah *et al*, 2012: 33) menunjukkan semakin tinggi *job demands* maka semakin tinggi pula tingkat depresi seseorang.

Siagian (2003: 300) mengungkapkan bahwa :

Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidaseselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres.

Menurut Nasrudin (2010: 183) stres merupakan respon dari diri seseorang terhadap tantangan fisik maupun mental yang datang dari dalam atau luar dirinya.

Menurut munandar (2011: 383) beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.

Job demands yang tinggi dan rendah mempunyai dampak variasi yang berbeda pula. Berikut variasi yang muncul dalam *job demands* menurut Munandar (2011: 384-388) :

1. Beban kerja berlebih kuantitatif

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu harus melakukan banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Waktu merupakan salah satu ukuran efisiensi. Pada saat-saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir (*deadline*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Namun, bila desakan waktu menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang menurun, maka ini merupakan cerminan adanya beban berlebih kuantitatif. Rosenman (dalam Munandar, 2011: 385) mengatakan bahwa desakan waktu kronis memberikan pengaruh tidak baik pada sistem *cardiovascular*. Hasilnya secara khusus ialah serangan jantung prematur dan/ atau tekanan darah tinggi.

2. Beban terlalu sedikit kuantitatif

Beban terlalu sedikit juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Kemajuan teknologi dan peningkatan otomasi dalam industri di satu pihak dapat mengarah pada makin menjadinya majemuk pekerjaan, di lain pihak, pada tingkat teknologi menengah, mengarah pada

penyederhaan pekerjaan. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, monoton. Kebosanan dalam bekerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan, dapat menghasilkan berkurangnya perhatian. Hal ini secara potensial membahayakan jika pekerja gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Cooper dan Kelly (dalam Munandar, 2011: 385) bahwa kebosanan ditemukan sebagai sumber yang nyata pada operator kran.

3. Beban berlebihan kualitatif

Dengan kemajuan teknologi makin dirasakan kehidupan menjadi lebih majemuk. Pekerjaan yang sederhana, pekerjaan yang dilakukan dengan tangan (pekerjaan manual) makin banyak tidak lagi dilakukan oleh tenaga kerja, tetapi telah terganti oleh mesin. Hal tersebut membuat pekerjaan menjadi majemuk. Kemajemukan pekerjaan ini mengakibatkan adanya beban berlebihan kualitatif. Makin tinggi kemajemukan pekerjaannya makin tinggi stresnya. Kemajemukan pekerjaan yang harus dilakukan seorang tenaga kerja dapat dengan mudah berkembang menjadi beban berlebihan kualitatif jika kemajemukannya memerlukan kemampuan teknikal dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki.

Pada titik tertentu kemajemukan pekerjaan tidak lagi produktif, tetapi menjadi destruktif. Pada titik tersebut pekerja telah melewati kemampuannya untuk memecahkan masalah dan menalar dengan cara

konstruktif. Timbullah kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik. Hal ini merupakan bentuk dari jawaban stres.

Penelitian menunjukkan bahwa kelelahan emosional dan mental, sakit kepala, dan gangguan-gangguan pada perut merupakan hasil dari kondisi kronis dari beban berlebih kualitatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban berlebih kualitatif sebagai sumber stres secara nyata berkaitan dengan rasa harga diri yang rendah.

4. Beban terlalu sedikit kualitatif

Beban terlalu sedikit kualitatif dapat merusak pengaruhnya seperti beban berlebih kualitatif, dalam hal tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan ketrampilan yang diperolehnya, atau mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Di sini pun dapat timbul kebosanan dan gangguan dalam perhatian sehingga dapat mengakibatkan hal-hal yang parah.

Beban terlalu sedikit yang disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk bekerja. Menurut Sutherland dan Cooper (dalam Munandar, 2011: 387) tenaga kerja akan merasa bahwa dia “tidak maju-maju”, dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan ketrampilannya.

2.3 Minat terhadap Pekerjaan

Menurut Strong dalam (Suyasa, 2008: 79) minat merupakan kumpulan kesukaan dan ketidaksukaan. Setiap orang memiliki ribuan aktivitas atau kebiasaan. Kesukaan atau ketidaksukaan berkaitan satu sama lain. Minat

mengarah pada aktivitas yang disukai, menghindari aktivitas yang tidak disukai. Minat juga merupakan refleksi atas kepuasan individu. Sama seperti Strong, Kuder dalam (Suyasa, 2008: 79) minat merupakan perwujudan dari aktivitas yang disukai. Sedangkan menurut Slameto (2003: 180) menyatakan bahwa, minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada yang menyuruh.

Berdasarkan pengertian minat diatas dapat disimpulkan sementara, bahwa pada kelompok yang memiliki minat terhadap pilihan pekerjaannya, besar kemungkinan akan memiliki motivasi yang lebih besar bila dibandingkan dengan kelompok yang minatnya tidak sesuai dengan bidang kerjanya.

Minat terhadap suatu pekerjaan juga mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut. Apabila kelompok yang memiliki minat yang sesuai dengan bidang kerjanya berarti mereka pun memiliki kesukaan terhadap pekerjaan yang telah ditekuninya saat ini, sehingga akan lebih memiliki kesiapan untuk bertingkah laku dengan cara-cara tertentu yang positif. Sebaliknya, apabila kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaannya akan menilai pekerjaan sebagai hal yang tidak menyenangkan, membosankan, merasa terpaksa bekerja atau muncul sikap negatif terhadap pekerjaan yang ditekuni saat ini.

2.4 Pengukuran Variabel

Subjective Well-being Inventory (SUBI) adalah instrumen yang disusun oleh Nagpal dan Sell (1992). Penelitian ini menggunakan instrumen tersebut yang diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia.

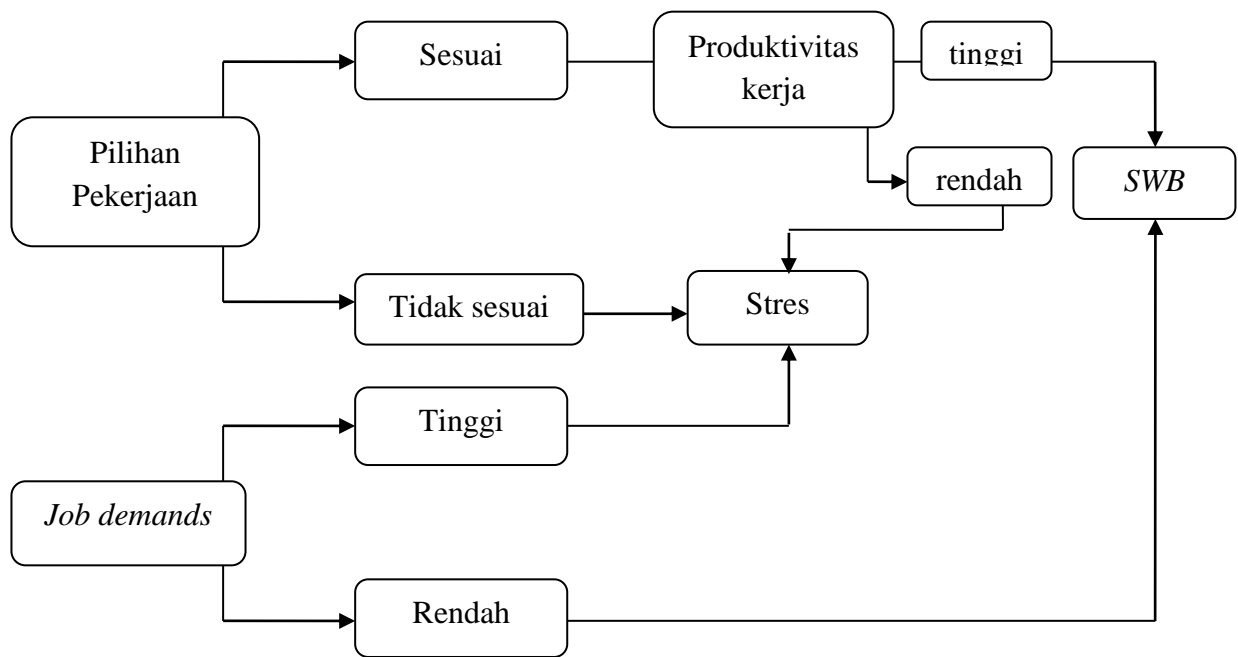
Instrumen ini digunakan untuk mengukur perasaan *well being* atau *ill being* yang dialami oleh individu dalam menghadapi kejadian sehari-hari. Item-item dalam instrumen ditujukan untuk melihat kontribusi faktor pembentuk SWB terhadap tingkat SWB. Sedangkan skor keseluruhan mampu menunjukkan tingkat SWB secara umum.

SUBI terdiri atas 40 item dengan 3 atau 4 skala jawaban untuk setiap item, yang mewakili 11 faktor atau dimensi : afek positif, kesesuaian antara harapan dan pencapaian, keyakinan dalam mengatasi suatu hal, kualitas, dukungan keluarga, dukungan sosial, kelompok utama, penguasaan mental yang baik, merasa sehat-sakit, kekurangan dalam kontak sosial dan afek negatif.

Peneliti merubah alternatif jawaban menjadi 4. Adapun ke empat alternatif jawaban tersebut adalah Pada skala SWB terdapat alternatif jawaban yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S) dan Sangat Sesuai (SS).

2.5 Kerangka Berfikir

Sekaran (dalam Sugiyono, 2012: 60) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berikut terdapat gambaran alur penelitian yang dilakukan oleh peneliti :



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Berdasarkan gambar dinamika hubungan diatas dapat dilihat bahwa seseorang yang bekerja sesuai pilihan pekerjaannya akan merasa bahagia. Sedangkan seseorang yang bekerja tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mengalami stres karena tidak menjalaninya dengan sepenuh hati. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kesesuaian minat dan produktivitas kerja, sehingga artinya, semakin sesuai minat, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja (Telvisia & Suyasa, 2008: 92). Selain itu menurut Mariyanti (2006: 86) mengemukakan bahwa kesesuaian minat dengan pekerjaan secara efektif memberikan pengaruh yang positif pada pelaksanaan tugas dalam pekerjaan. Hasil himpunan penelitian diatas dapat dianalogikan jika seseorang memiliki minat dalam memilih dan menjalani pekerjaannya maka produktivitas dalam bekerja akan baik. Sebaliknya, jika tidak sesuai dengan minat maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sehingga menyebabkan stres. Dalam upaya melaksanakan pekerjaannya, jika seseorang memiliki minat yang besar terhadap pekerjaannya

berarti ia memiliki kesukaan terhadap pekerjaan yang telah dipilihnya. Perasaan suka, senang dan puas melakukan suatu pekerjaan yang menjadi profesinya berarti ada jalinan atau hubungan yang sehat dan positif sehingga akan menimbulkan perasaan bahagia dalam diri.

Menurut Ryff dan Keyes (dalam Lopez & Snyder, 2007: 414) salah satu prediktor kebahagiaan dalam diri adalah autonomi diri. Jika seseorang memiliki sikap kemandirian dan mempunyai keputusan untuk memilih tanpa ada campur tangan orang lain, maka dapat dikatakan bahagia. dalam hal ini adalah individu mempunyai kemandirian untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat. Selain itu memiliki tujuan hidup menjadi hal mutlak yang harus dimiliki oleh seseorang jika ingin hidupnya bahagia. Jika seseorang mempunyai sikap untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat serta membuat tujuan hidup yang jelas maka berdasarkan penelitian diatas seseorang akan merasa bahagia.

Setiap pilihan selalu mempunyai resiko, termasuk dalam memilih pekerjaan. Dalam bekerja selalu memiliki tuntutan pekerjaan atau *job demands*. *Job demands* yang tinggi atau rendah memberi pengaruh terhadap stres (Munandar, 2011: 383). Stres yang dipicu dari lingkungan pekerjaan dapat mempengaruhi SWB. Menurut Kinman dan Jones (dalam Srivastava, 2012: 96) stres dikaitkan dengan lingkungan dan hubungan dengan orang lain. Terdapat berbagai macam penyebab stres antara lain, kurangnya dukungan dari perusahaan, hubungan interpersonal yang buruk, tuntutan peran dan tugas.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *job demands* memiliki pengaruh terhadap stres, depresi dan *burnout*. Karasek (dalam Anwarsyah *et al*: 2012: 33)

yang menjelaskan bahwa *job demands* sebagai aspek yang menimbulkan stres atau *stressor* dari pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh Kristensen *et al* (dalam Anwarsyah *et al*, 2012: 33) mengungkapkan bahwa *job demands* menjadi konstruk paling dalam menjelaskan *stress* pada pekerjaan. Penelitian Kitaoka-Higashiguchi *et al* (dalam Anwarsyah *et al*, 2012: 33) menunjukkan bahwa semakin tinggi *job demands* maka semakin tinggi pula tingkat depresi seseorang. Sedangkan, Grabner, Semmer, dan Elfering (dalam Anwarsyah *et al*, 2012: 33) menyatakan bahwa *stressor* pekerjaan (dalam hal ini, *job demands*) adalah satu hal yang mungkin menjadi penyebab buruknya *well-being*, kesehatan, dan performa kerja (*job performance*).

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012: 64) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Hipotesis dalam penelitian ini berguna untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pertanyaan nomor 1 dan 2 tidak memiliki hipotesis karena hanya untuk menjelaskan secara deskriptif. Adapun pertanyaan penelitian nomor 3 dan 4 mempunyai hipotesis sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh antara *job demands* terhadap SWB.
- b. Ada perbedaan SWB pada kelompok yang memiliki minat dan tidak memiliki minat terhadap pilihan pekerjaan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Azwar (2015: 5) bahwa “pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistika.”

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *job demands* terhadap SWB. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional komparasi. Penelitian korelasional bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2011: 8).

Sedangkan penelitian komparasi adalah penelitian yang diselidiki lewat pengamatan terhadap konsekuensi yang sudah terjadi dan menengok ulang data yang ada untuk menemukan faktor-faktor penyebab yang mungkin terdapat di sana (Azwar, 2011: 9).

Penelitian korelasi akan meneliti tentang hubungan *job demands* terhadap SWB. Kemudian penelitian komparasi yang akan meneliti tentang perbedaan *job demands* ditinjau dari kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaannya dan kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaannya.

3.3 Variabel Penelitian

Hatch dan Farhady (dalam Sugiyono, 2012: 38) menyatakan variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan orang lain atau satu obyek dengan obyek lain.

Variabel penelitian adalah konsep yang memiliki variasi nilai (Purwanto, 2013: 55). Suatu konsep disebut variabel jika konsep tersebut terdapat variasi nilai. Sebaliknya jika tidak memiliki variasi nilai maka konsep tersebut tidak termasuk variabel, dan sebagai konsekuensinya ia tidak bisa dijadikan obyek. Untuk bisa dijadikan variabel, suatu konsep biasanya dispesifikasi pada aspek tertentu.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

(1) Variabel Tergantung

Azwar (2011: 62) menjelaskan variabel tergantung adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah : *Subjective well-being* (SWB).

(2) Variabel Bebas

Variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain (Azwar, 2011: 62). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: *Job demands*.

3.4 Definisi Operasional

Definisi yang memiliki arti tunggal dan diterima secara objektif bilamana indikator variabel yang bersangkutan tersebut tampak dinamakan definisi operasional (Azwar, 2011: 74). Definisi operasional dalam penelitian ini yaitu :

a. *Subjective well-being* (SWB)

SWB adalah persepsi dan penilaian seseorang terhadap pengalaman hidupnya, yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup dan merepresentasikan dalam kesejahteraan psikologis yang diukur dengan faktor afek positif, kesesuaian antara harapan dan pencapaian, keyakinan menghadapi suatu hal, kualitas, dukungan keluarga, dukungan sosial, kelompok utama, penguasaan mental yang baik, merasa sehat-sakit dan afek negatif.

b. *Job demands*

job demands adalah suatu tuntutan yang melekat pada pekerja baik tinggi atau rendah yang berdampak pada kesehatan psikologis dan mengacu pada tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran dan tuntutan antarpersonal.

c. Keberminatan

Keberminatan adalah kesukaan dalam bidang tertentu.

Dalam penelitian ini keberminatan dipahami secara diskrit, yaitu pengelompokan secara minat terhadap pekerjaan dan tidak minat terhadap pekerjaan. Hasil dari penelompokan keberminatan ditentukan dengan menggunakan kuesioner.

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 81). Azwar (2010: 77) mengatakan definisi populasi adalah kelompok subjek yang

hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua orang yang bekerja dengan karakteristik sebagai berikut :

- (a) Pekerja berusia antara 25-55 tahun, dengan alasan pada usia ini termasuk dalam usia produktif bekerja.
- (b) Sudah bekerja minimal 1 tahun, masa kerja 1 tahun menjadi syarat karena di asumsikan setelah bekerja 1 tahun pekerja dapat melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya.

b. Sampel

Azwar (2011: 79) mendefinisikan sampel merupakan sebagian dari populasi. Karena ia merupakan bagian dari populasi, tentulah ia harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Sedangkan Sugiyono (2013: 81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sampel pada penelitian ini sebanyak 67 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Menurut Purwanto (2013: 99) pengambilan sampel dengan teknik *purposive* adalah salah satu teknik pengambilan sampel dimana peneliti menggunakan pendapat pribadi (*personal judgement*) untuk memilih sampel, hal ini dilakukan berdasarkan pengetahuan sebelumnya tentang populasi dan tujuan khusus penelitian. Peneliti berasumsi bahwa mereka dapat menggunakan pengetahuan mereka tentang populasi untuk menilai apakah sampel tertentu *representative* atau tidak. Sedangkan Sugiyono (2013: 85) mengatakan *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa alat pengumpul data, antara lain sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu bentuk instrumen pengumpulan data yang sangat fleksibel dan relatif mudah digunakan (Azwar, 2011: 101). Pemberian kuesioner kepada responden dimaksudkan untuk mengetahui subyek masuk kedalam klasifikasi kelompok : (1) yang memiliki minat terhadap pekerjaan, dan (2) yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaan.

2. Skala

Skala psikologi dalam penelitian ini ada dua jeni yaitu skala SWB dan *job demands* :

(a) Skala SWB

Format item yang digunakan adalah format respon. Total item dalam skala ini adalah 40 butir. Skala ini adalah hasil adaptasi dari skala *The Subjective Well-being Inventory* (SUBI) yang diterbitkan oleh *World Health Organization* (WHO) pada tahun 1992. Keseluruhan item yang digunakan berjumlah 40 butir dengan sebelas faktor penyusun item-item tersebut. Akan tetapi setelah dilakukan uji validitas terdapat satu faktor yang itemnya tidak terwakili. Sehingga peneliti memutuskan untuk menghapus faktor tersebut, dan akhirnya diperoleh sepuluh faktor sebagai penyusun skala tersebut. Peneliti menduga, bahwa apabila SUBI diterapkan di Indonesia terdapat perbedaan budaya.

Sehingga perbedaan kebudayaan tersebut mempengaruhi jawaban subyek penelitian.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk pertanyaan dan sifat aitemnya tertutup. Skala tersebut disusun dengan menggunakan dua jenis aitem yaitu aitem yang mengarah dengan pertanyaan (*favourable*) dan aitem yang tidak searah dengan pertanyaan (*unfavourable*). Pada skala SWB terdapat alternatif jawaban yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S) dan Sangat Sesuai (SS).

Tabel 3.1 *Blue print* Skala SWB

Faktor	Indikator	Item		Total
		F	UF	
Kesejahteraan umum- afek positif	Kehidupan yang menarik	1	-	3
	Membandingkan kehidupan dengan masa lalu	1	-	
	Hal yang telah dilakukan dalam beberapa tahun terakhir	1	-	
Kesesuaian antara harapan dan pencapaian	Pemenuhan harapan standar hidup	1	-	3
	Kesesuaian antara kesuksesan dan hasil	1	-	
	Kesesuaian antara usaha dan pencapaian	1	-	
Keyakinan dalam mengatasi suatu hal	Keyakinan dalam mengatur situasi yang tidak diharapkan	1	-	3
	Keyakinan dalam mengatasi situasi krisis	1	-	
	Keyakinan dalam mengatasi masa depan	1	-	
Kualitas	Menyatu dengan lingkungan	1	-	3
	keadaan bahagia	1	-	
	Rasa memiliki satu sama lain	1	-	
Dukungan keluarga	Keluarga adalah sumber penolong dalam pemecahan masalah	1	-	3
	Kedekatan dengan keluarga	1	-	

Lanjutan Tabel 3.1

	Membantu keluarga bila sakit	1	-	
Dukungan sosial	Membantu kerabat/ teman dalam keadaan darurat	1	-	3
	Membantu teman-teman/ kerabat bila sakit	1	-	
	Membantu teman-teman/ kerabat bila diperlukan	1	-	
Kelompok utama	Hubungan dengan anak	1	-	3
	Mengkuatirkan hubungan dengan pasangan	-	1	
	Mengkuatirkan hubungan dengan anak	-	1	
Penguasaan mental yang baik	Kecewa dengan keadaan yang tidak sesuai harapan	-	1	7
	Merasa sedih tanpa alasan	-	1	
	Lekas marah	-	1	
	Cemas dan tegang	-	1	
	Kehilangan kesabaran	-	1	
	Kecewa dengan hal-hal kecil	-	1	
	Kecewa setelah dikritik	-	1	
Merasa sehat- sakit	Mengkuatirkan kesehatan	-	1	6
	Sakit di beberapa bagian tubuh	-	1	
	Jantung berdebar	-	1	
	Ragu-ragu	-	1	
	Mudah lelah	-	1	
	Susah tidur	-	1	
Kekurangan dalam kontak sosial	Berharap mempunyai lebih banyak teman	-	1	3
	Kurangnya teman dekat	-	1	
	Kurangnya hubungan dekat	-	1	
Kesejahteraan umum- afek negatif	Kehidupan membosankan	-	1	3
	Mengkuatirkan masa depan	-	1	
	Ketidak berguna hidup	-	1	
Jumlah		19	21	40

(b) Skala *Job demand*

Skala *job demands* terdiri dari 37 butir yang dikonstruksikan dari pendapat Griffin dan Moorhead (2013: 179) tentang empat tipe *job demands*.

Skala ini terdiri dari item *favorable* dan *unfavorable*. Sama halnya dengan skala SWB, skala *job demands* menggunakan empat pilihan alternatif jawaban yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S) dan Sangat Sesuai (SS).

Tabel 3.2 *Blue Print* Skala *Job Demands*

Tipe	Indikator	Item		Total
		F	UF	
<i>Task demands</i>	Kelebihan beban pekerjaan	6	3	9
	Kemanan & kenyamanan bekerja	2	1	3
	Ancaman fisik pekerjaan	2	1	3
<i>Physical demands</i>	Bekerja dalam temperatur dan pencahayaan kurang memadai	1	2	3
	Sirkulasi udara yang kurang baik	1	1	2
<i>Role demands</i>	Bertanggung jawab dalam pekerjaan	2	1	3
	Harapan orang lain terhadap pekerjaan	2	1	3
<i>Interpersonal demands</i>	Dukungan & hubungan dengan atasan	3	2	5
	Hubungan dengan rekan kerja	3	3	6
Jumlah		21	16	37

3.7 Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan tugas fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2013: 173).

Validitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah validitas konstruk yaitu tipe validitas yang menunjukkan sejauh mana tes mengungkap suatu *trait* atau konstruk teoritik yang hendak diukur (Azwar, 2013: 175).

Untuk mengetahui koefisien validitas alat ukur pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji beda melalui aplikasi SPSS 20.0. Dengan langkah ini pula, sekaligus, dengan diketahui butir-butir aitem apa saja valid dan gugur. Kemudian butir aitem yang valid dilibatkan dalam pengolahan perhitungan statistik selanjutnya, yakni perhitungan reliabilitas alat ukur.

3.7.1.1 Hasil Uji Validitas

1. Skala SWB

Hasil uji konsistensi internal variabel SWB menunjukkan bahwa dari 40 butir item yang diuji, didapat 29 item valid dan 11 item tidak valid. 29 item ini diketahui memiliki r hitung $>$ r tabel, yaitu r hitung $>$ 0,244 dengan taraf signifikansi 5% dan nilai $N = 67$ yang memiliki kisaran nilai r_{ix} sebesar 0,281 sampai 0,627 Sedangkan 11 item diketahui tidak valid karena memiliki r hitung $<$ r tabel, yaitu r hitung $<$ 0,244 dengan taraf signifikansi 5% dan nilai $N = 67$ yang tidak valid adalah item nomor 2, 4, 6, 11, 23, 28, 32, 33, 35, 38 dan 40.

Tabel 3.3 Rincian Item Skala SWB

Faktor	Indikator	Item		Total
		F	UF	
Kesejahteraan umum- afek positif	Kehidupan yang menarik	1	-	3
	Membandingkan kehidupan dengan masa lalu	5	-	
	Hal yang telah dilakukan dalam beberapa tahun terakhir	6*	-	
Kesesuaian antara harapan dan pencapaian	Pemenuhan harapan standar hidup	2*	-	3
	Kesesuaian antara kesuksesan dan hasil	3	-	
	Kesesuaian antara usaha dan pencapaian	4*	-	
Keyakinan dalam mengatasi suatu hal	Keyakinan dalam mengatur situasi yang tidak diharapkan	7	-	3
	Keyakinan dalam mengatasi situasi krisis	8	-	
	Keyakinan dalam mengatasi masa depan	9	-	
Kualitas	Menyatu dengan lingkungan	10	-	3
	Keadaan bahagia	11*	-	
	Rasa memiliki satu sama lain	12	-	
Dukungan keluarga	Keluarga adalah sumber penolong dalam pemecahan masalah	21	-	3
	Kedekatan dengan keluarga	22	-	
	Membantu keluarga bila sakit	23*	-	
Dukungan sosial	Membantu kerabat/ teman dalam keadaan darurat	13	-	3
	Membantu teman-teman/ kerabat bila sakit	15	-	
	Membantu teman-teman/ kerabat bila diperlukan	28*	-	
Kelompok utama	Hubungan dengan anak	14	-	3
	Mengkuatirkan hubungan dengan pasangan	-	27	
	Mengkuatirkan hubungan dengan anak	-	29	
Penguasaan mental yang baik	Kecewa dengan keadaan yang tidak sesuai harapan	-	16	7
	Merasa sedih tanpa alasan	-	17	
	Lekas marah	-	18	
	Cemas dan tegang	-	19	

Lanjutan Tabel 3.3

Penguasaan mental yang baik	Kehilangan kesabaran	-	20	
	Kecewa dengan hal-hal kecil	-	30	
	Kecewa setelah dikritik	-	31	
Merasa sehat- sakit	Mengkuatirkan kesehatan	-	34	6
	Sakit di beberapa bagian tubuh	-	35*	
	Jantung berdebar	-	36	
	Ragu-ragu	-	37	
	Mudah lelah	-	38*	
	Susah tidur	-	39	
Kekurangan dalam kontak sosial	Berharap mempunyai lebih banyak teman	-	32*	3
	Kurangnya teman dekat	-	33*	
	Kurangnya hubungan dekat	-	40*	
Kesejahteraan umum- afek negatif	Kehidupan membosankan	-	24	3
	Mengkuatirkan masa depan	-	25	
	Ketidak berguna hidup	-	26	
Jumlah		19	21	40

Keterangan : (*) merupakan item yang tidak valid

2. Skala *Job Demands*

Hasil uji konsistensi internal variabel *Job Demands* menunjukkan bahwa dari 37 butir item yang diuji, didapat 29 item valid dan 8 item tidak valid. 29 item ini diketahui memiliki r hitung $>$ r tabel, yaitu r hitung $>$ 0,244 dengan taraf signifikansi 5% dan nilai $N = 67$ yang memiliki kisaran nilai r_{ix} sebesar 0,274 sampai 0,630 Sedangkan 8 item diketahui tidak valid karena memiliki r hitung $<$ r tabel, yaitu r hitung $<$ 0,244 dengan taraf signifikansi 5% dan nilai $N = 67$ yang tidak valid adalah item nomor 4, 5, 6, 10, 12, 13, 23 dan 31.

Tabel 3.4 Rincian Item Skala *Job Demands*

Tipe	Indikator	Item		Total
		F	UF	
<i>Task demands</i>	Kelebihan beban pekerjaan	1,2,3,4*,5*,6	7,8,9	9
	Kemanan & kenyamanan bekerja	10*,11	12*	3
	Ancaman fisik pekerjaan	13*,14	15	3
<i>Physical demands</i>	Bekerja dalam temperatur & pencahayaan kurang memadai	16	17,18	3
	Sirkulasi udara yang kurang baik	19	20	2
<i>Role demands</i>	Bertanggung jawab dalam pekerjaan	21,22	23*	3
	Harapan orang lain terhadap pekerjaan	24,25	26	3
<i>Interpersonal demands</i>	Dukungan & hubungan dengan atasan	27,28,29	30,31*	5
	Hubungan dengan rekan kerja	32,33,34	35,36,37	6
Jumlah		21	16	37

Keterangan : (*) merupakan item yang tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability* yaitu sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2012: 7).

Reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabilitas dengan pendekatan konsistensi internal. Pendekatan konsistensi internal menggunakan satu bentuk tes yang dikenakan hanya sekali saja pada sekelompok subjek (*single trait administration*). Pendekatan reliabilitas konsistensi internal bertujuan melihat konsistensi antar item atau antara bagian dalam tes itu sendiri. Untuk itu setelah skor setiap item diperoleh dari sekelompok subjek, tes dibagi menjadi beberapa belahan (Azwar, 2010: 59)

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan pada skala *subjective well-being* dan skala *job demands*. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan tehnik Formula *Alpha Cronbach* yang di lakukan melalui SPSS 20.0

Interpretasi reliabilitas skala (Arikunto, 2006: 245) dibawah ini :

Tabel 3.5 Interpretasi Reliabilitas

Besarnya Linier r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Tinggi
0,600 – 0,800	Cukup
0,400 – 0,600	Agak Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

3.7.2.1 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas skala SWB diperoleh koefisien reliabilitas 0,846 berdasarkan tabel 3.6 maka reliabilitas skala SWB berada pada kategori tinggi.

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Skala SWB

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,846	29

Hasil uji reliabilitas skala *Job Demands* diperoleh koefisien reliabilitas 0,786 berdasarkan tabel 3.6 maka reliabilitas skala SWB berada pada kategori cukup.

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Skala *Job Demands*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,786	29

3.8 Metode Analisis Data

Pengolahan data penelitian yang sudah diperoleh dimaksudkan sebagai suatu cara mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga dapat dibaca (*readable*) dan dapat ditafsirkan (*interpretable*) (Azwar, 2011: 123). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data inferensial yang dimaksudkan untuk mengambil kesimpulan dengan pengujian hipotesis (Azwar, 2011: 132).

Metode yang digunakan dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah metode statistik korelasional. Metode statistik korelasional bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi pada satu faktor berkaitan dengan variasi pada faktor lain. Peneliti melakukan uji statistik regresi satu prediktor untuk mengetahui pengaruh antara *job demands* dan SWB.

Metode lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode komparasi. Metode komparasi dimaksudkan untuk menguji apakah harga rata-rata (*mean*) pada suatu variabel berbeda pada kelompok yang satu dengan yang lain (Azwar, 2011: 135). Kemudian peneliti juga melakukan uji T untuk mengetahui tingkat perbedaan SWB yang terjadi pada dua kelompok dengan menggunakan bantuan SPSS 20.0.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain:

1. *Subjective Well-Being* (SWB) pada kelompok yang memiliki minat dan tidak memiliki minat terhadap pekerjaannya berada pada kategori sedang. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa kelompok yang memiliki minat dan tidak memiliki minat terhadap pekerjaannya merasakan dan memaknai SWB dengan baik.
2. Berdasarkan hasil analisis dinyatakan bahwa *job demands* pada kelompok yang memiliki minat dan tidak memiliki minat terhadap pekerjaannya berada pada kategori sedang. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa kelompok yang memiliki minat dan tidak memiliki minat terhadap pekerjaannya dapat mengatasi *job demands* dengan baik.
3. Ada Pengaruh *Job Demands* terhadap *Subjective Well-being* (SWB).
4. Tidak ada Perbedaan SWB pada kelompok yang memiliki minat dan tidak memiliki minat terhadap pekerjaannya.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, analisis data, dan kesimpulan, maka peneliti mengajukan saran-saran, sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen Perusahaan

Agar lebih memperhatikan proses perekrutan dan seleksi dalam pemilihan pekerja. Sehingga, dapat menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan terpilih pekerja yang dapat bekerja secara efektif dan efisien.

2. Bagi Pekerja

Diharapkan agar dapat mencari pekerjaan yang sesuai minatnya dan tidak hanya menuntut hak, tetapi juga memberikan kewajibannya dengan baik sehingga, profuktivitas kerja dapat efektif dan efisien. Adanya kerjasama yang sinergis yang dilakukan oleh penyedia lapangan pekerjaan dan pekerja dapat mengembangkan dan menopang dalam rangka peningkatan perekonomian untuk mewujudkan kesejahteraan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya yang hendak meneliti maupun mengembangkan penelitian sejenis, peneliti menyarankan untuk mencari variabel-variabel lain yang diduga juga memiliki hubungan dan berkontribusi terhadap variabel SWB, seperti stres, depresi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelie F Deil, Siska. 2014. 6 Alasan yang Bikin Pegawai Cari Pekerjaan Baru.<http://m.liputan6.com/bisnis/read/2061324/6-alasan-yang-bikin-pegawai-cari-pekerjaan-baru>. diakses pada 11/06/2014).
- Aminudin, Muhamad. 2014. *Pegawai Jasa Tirta I Turun ke Jalan Tuntut Kesejahteraan*.<http://m.detik.com/news/read/2014/12/11/101856/2774146/475/pegawai-jasa-tirta-i-turun-ke-jalan-tuntut-kesejahteraan>. diakses pada 13/03/2015).
- Anwarsyah, W., Salendu, A., & Radikun, T.B.S. 2012. *Hubungan antara job demands dengan work place Well-being pada pekerja shift*. Jurnal Psikologi Pitutur Vol 1, No. 1, Juni 2012.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ariati, Jati. 2010. *Subjective well being (kesejahteraan subjektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan fakultas psikologi Universitas Diponegoro*. Jurnal Psikologi Undip Vol. 8, No.2, Oktober 2010.
- Ayudiarini, Natassia. 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Psikologi Gunadarma
- Azwar, S. 2011. *Metode Peneleitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- _____. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- _____. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- _____. 2013. *Tes Prestasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., Demeuroti, E., & Eumewa, M. C. 2005. *Job resources buffer the impact of job demand on burnout*. *Journal of Occupational Health Psychology* vol. 10 No 2.170-180.
- Compton, William C. 2005. *Introduction to Positive Psychology*. USA: Thomson Learning.
- Dany R, Rista. 2014. *Tinggalkan Maicih Wanita ini untung besar dari jual keripik sendiri*.<http://finance.detik.com/read/2014/03/19/172338/2530743/480/2/tin>

[ggalkan-maich-wanita-ini-untung-besar-dari-jual-keripik-sendiri](#). di akses pada 10/06/2014).

- Demeuroti, E., Bakker. B.A., Nachreiner .F., Schaufeli .B.W. 2001. *The Job Demands-Resources Model of Burnout*. Journal of Applied Psychology 2001, Vol. 86, No. 3, 499-512.
- De Jonge J., Natasja. V., Akihito. S., Wilmar. S., Christian. D. 2010. *A Longitudinal Test of The Demands-Control Model Using Specific Job Demands and Job Control* . Int.J. Behav. Med. (2010) 17:125–133
- Diener, E. 2009. *The Science of Well-Being The Collected Works of Ed Diener*. USA: Springer.
- Eid, M & Larsen R.J. 2008. *The Science of Subjective Well-Being*. London: The Guilford Perss.
- Hussain, N., Khalid, K. 2011. *Impact of Karasek Job Demand Control Model on The Job Satisfaction of The Employees of Nadra*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Bussiness, Vol. 3, No. 5.
- Kristensen, T.S. 2001. *A New Toolfor Assesing Psychosocial Work Environment Factors: The Copenhagen Psychosocial Questionnaire*.
- Kristensen, T.S., Bjorner, J.B., Christensen, K.B., & Borg, V. 2004. *The Distinction Between Work Pace and Working Hours in the Measurement of Quantitative Demands at Work*. Work & Stress, Vol. 18, Issue 4, 305-322.
- Koesmono, Teman. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 9, No. 1, Maret 2007: 30-40.
- Linley, P.A & Joseph S. 2004. *Positive Psychology in Practice*. New Jersey: John Wiley & Sons. Inc.
- Lopez, S. J & Synder, C.R. 2007. *Positive Psychological Assessment A Handbook of Model and Measures: The Measurement and Utility of Adult Subjective Well-Being*. Washington, DC, US: American Psychological Assosiation.
- Mariyanti, Sulis.2006.*Peran Minat dalam Bidang Social Service*. Jurnal Psikologi Vol. 4 No 2, Desember 2006.
- Moorhead, G., Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Transleted by Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.

- Munandar, A.S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Nasrudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ningsih Agustin, Didin. 2013. *Subjective Well-being ditinjau dari factor demografi (status pernikahan, jenis kelamin, pendapatan)*. Jurnal Online Psikologi Vol.1, No 2.
- Nurendra, M Annisaa. 2013. *Peranan Etos Kerja Islami sebagai Variabel Moderator pada Hubungan antara Tuntutan Kerja dan Sumber Daya Kerja dengan Keterikatan Kerja*. Tesis Magister Profesi Psikologi Universitas Gadjah Mada
- Nurvia, Lisa & Ranni Merli, S. 2011. Hubungan antara Harga diri dengan Burnout pada Karyawan Bidang Pemasaran. Jurnal Psikologi Wangsa Manggala Yogyakarta
- Patrick, H. Hutton. 2012. *Wellness Program Variables and Stress: An Extension of Job Demand-Control Model*. Doctoral Dissertation. Northcentral University, Prescott Valley, Arizona.
- Peeters, C.W., Montgomery, J.A., Bakker. B.A & Schaufeli. B.W. 2005. *Balancing Work and Home : How Job and Home Demands are Related to Burnout*. International Journal of Stress Management 2005, Vol. 12, No. 1, 43-61.
- Purwanto, Edi. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang : Swadaya Manunggal.
- Putra, Yanuar S & Hari Mulyadi. 2010. *Pengaruh Faktor Job Demand terhadap Kinerja dengan Burnout sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tripilar Betonmas Salatiga*. Among Makarti, Vol.3 No.6, Desember 2010.
- Sell, H., Nagpal, R. 1992. *Assesment of Subjective Well-being: The Subjective Well-being Inventory (SUBI)*. World Health Organization, Regional for South-East Asia.
- Siagian, P Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Slameto. 2003. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta

- Srivastava, Manjari. 2012. *Stress, Workaholism and Job demands: A Study of Executives in Mumbai*. NMIS Management Review XXII August 2012.
- Sugiyono.2012.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*.Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suyasa & Telvisia.2008. *Kesesuaian minat terhadap pekerjaan Pegawai Produktif (Studi pada Agen Asuransi Jiwa di Jakarta)*. Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi Vol 10, No.1, 76-95.
- Taufik. 2012. *Positive Psychology: Psikologi cara meraih kebahagiaan*. Jurnal Psikologi UMS.
- Tripatsakun, T., Kuntonbutr, C., & Mechinda, P. 2014. *The Relationship among Job Demans, Work Engagement, and Turnover Intentions in the Multiple Groups of Different Levels of Perceived Oganizational Supports*. Universal Journal of Management 2(7): 272-285, 2014.
- Van Yperen, N.W., Hagedoorn, M. 2003. *Do High Job Demands Increase Intrinsic Motivation or Fatigue or Both ? The Role of Job Control and Job Social Support*. Academy of Management Journal, Vol. 46, No. 3, 339-348.

LAMPIRAN 1 :
SKALA UJI COBA

SKALA PSIKOLOGI



JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PENDAHULUAN

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabaraakatuh

Saya adalah Mahasiswa Jurusan Psikologi Universitas Negeri Semarang angkatan 2011 yang sedang melakukan penelitian skripsi. Dalam rangka pengumpulan data penelitian tersebut, saya mengharapkan kesediaan Anda untuk berpartisipasi mengisi skala psikologi ini.

Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam skala psikologi ini. Saya mengharapkan jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda, karena jawaban Anda akan sangat mempengaruhi hasil penelitian ini. Jawaban dan identitas pribadi Anda akan dijaga kerahasiaanya dan data yang Anda berikan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian.

Partisipasi Anda sangat saya hargai, untuk itu saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Semarang, Mei 2015

Elysa Feri Wahyu Putri

IDENTITAS**NAMA / INISIAL** :**JENIS KELAMIN** :**USIA** :**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Bacalah setiap aitem dengan teliti, kemudian jawablah dengan jujur semua pernyataan yang sesuai dengan keadaan Anda
2. Pilih salah satu dari pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan Anda dengan memberikan tanda silang (X).
3. Tidak ada jawaban benar dan salah dalam pengisian angket ini. Jawaban yang baik adalah jawaban yang sesuai dengan kondisi Anda
4. Jika ingin mengganti jawaban, maka coretlah jawaban semula dan pilih salah satu jawaban yang menurut Anda sesuai dengan kondisi Anda

Contoh :

a ~~b~~ c ~~d~~

5. Atas partisipasi dan kesediaannya, saya mengucapkan terima kasih

ANGKET PENELITIAN

1. **Profesi saya :**
 - a. **Karyawan**
 - b. **Pengusaha**
2. Di bawah ini yang paling tepat menggambarkan diri saya adalah :
 - a. Seorang pengusaha yang sangat menikmati profesinya
 - b. Seorang karyawan yang sangat menikmati profesinya
 - c. Seorang pengusaha yang ingin menjadi karyawan
 - d. Seorang karyawan yang ingin menjadi pengusaha
3. Saya adalah :
 - a. Seorang pengusaha yang menikmati menjadi pengusaha
 - b. Seorang karyawan yang menikmati menjadi karyawan
 - c. Seorang pengusaha yang sebenarnya tidak ingin menjadi pengusaha
 - d. Seorang karyawan yang sebenarnya tidak ingin menjadi karyawan

4. Saya adalah :
 - a. Seseorang yang menikmati pilihan pekerjaan
 - b. Seseorang yang menginginkan pekerjaan lebih baik
5. Lama menjadi pengusaha atau karyawan :
 - a. 0 - 1 th
 - b. 1 – 5 th
 - c. 6 – 10 th
 - d. > 10 th
6. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA
 - d. D3, S1, S2
7. Status Pernikahan :
 - a. Lajang
 - b. Menikah
 - c. Duda/ Janda
 - d. Single Parent
8. Jumlah Tanggungan Keluarga :
 - a. Tidak ada

b. 1 (satu)

c. 2 (dua)

d. ≥ 3

9. Status kepemilikan bangunan/ rumah :

a. Masih tinggal bersama orang tua

b. Sewa

c. Hak milik pribadi

d. Kos atau kontrak

PETUNJUK PENGISIAN SKALA 1

1. Bacalah setiap aitem dengan teliti, kemudian jawablah dengan jujur semua pertanyaan yang sesuai dengan keadaan Anda
2. Pilih salah satu dari 4 pilihan jawaban yang tersedia kemudian beri tanda \surd sesuai dengan keadaan dan pendapat Anda. Pilihan jawaban terdiri dari:
STS : Bila **Sangat Tidak Sesuai**
TS : Bila **Tidak Sesuai**
S : Bila **Sesuai**
SS : Bila **Sangat Sesuai**
3. Tidak ada jawaban benar dan salah dalam pengisian skala ini. Jawaban yang baik adalah jawaban yang sesuai dengan kondisi Anda
4. Usahakan agar tidak ada pertanyaan yang terlewatkan, oleh karena itu periksalah kembali pertanyaan tersebut
5. Jika ingin mengganti jawaban, maka coretlah jawaban semula dan pilih salah satu jawaban yang menurut Anda sesuai dengan kondisi Anda
6. Atas partisipasi dan kesediaannya saya mengucapkan terima kasih

SKALA PENELITIAN 1

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Apakah Anda merasa hidup Anda menyenangkan ?				
2	Menurut Anda, apakah Anda telah mencapai standar hidup dan status sosial yang anda inginkan ?				
3	Apakah Anda merasa senang setelah mencapai keberhasilan ?				
		STS	TS	S	SS
4	Apakah Anda selalu mencapai sesuatu yang Anda inginkan ?				
5	Dibandingkan dengan masa lalu Anda, apakah hidup Anda saat ini lebih menyenangkan ?				
6	Apakah Anda bahagia dengan hal-hal yang telah Anda lakukan dalam beberapa tahun terakhir ?				
7	Apakah Anda bisa mengatasi situasi yang tidak diharapkan ?				
8	Apakah Anda merasa yakin dapat menyelesaikan masalah dengan baik ?				
9	Apakah Anda merasa percaya diri dalam menghadapi masa depan ?				
10	Apakah Anda merasa bisa menyatu				

	dengan lingkungan?				
11	Apakah Anda terkadang merasa bahagia yang luar biasa ?				
12	Apakah Anda merasa senang telah menjadi bagian dalam keluarga Anda ?				
13	Apakah Anda merasa yakin bahwa kerabat dan teman-teman akan membantu Anda dalam keadaan darurat ?				
14	Bagaimana perasaan Anda tentang hubungan Anda dengan keluarga ?				
15	Apakah Anda merasa yakin bahwa kerabat dan teman-teman akan bersama Anda dalam masa sulit ?				
		STS	TS	S	SS
16	Apakah Anda mudah merasa kecewa jika sesuatu tidak seperti yang Anda harapkan ?				
17	Apakah Anda terkadang merasa sedih tanpa alasan ?				
18	Apakah Anda merasa mudah kesal dan sensitif?				
19	Apakah Anda merasa terganggu dengan rasa cemas dan tegang ?				
20	Apakah masalah yang Anda alami membuat Anda kehilangan kesabaran ?				

21	Apakah Anda menganggap keluarga Anda adalah sumber penolong dalam menemukan solusi untuk masalah yang dihadapi ?				
22	Apakah Anda merasa anggota keluarga anda dekat satu sama lain ?				
23	Apakah Anda pikir, Anda akan dirawat dengan baik oleh keluarga saat sakit parah ?				
24	Apakah Anda merasa hidup Anda membosankan ?				
25	Apakah Anda mengkuatirkan masa depan Anda ?				
26	Apakah Anda merasa hidup Anda tidak berguna ?				
27	Apakah Anda mengkuatirkan hubungan Anda dengan istri/ suami/ orang tua ?				
28	Apakah Anda merasa teman/ kerabat akan membantu jika Anda membutuhkan bantuan ?				
		STS	TS	S	SS
29	Apakah Anda mengkuatirkan hubungan dengan anak/ keluarga ?				
30	Apakah Anda merasa bahwa hal-hal kecil membuat Anda merasakan				

	kesedihan yang tidak perlu ?				
31	Apakah Anda akan mudah bersedih/ kecewa setelah dikritik?				
32	Apakah Anda ingin memiliki teman lebih dari yang Anda miliki saat ini ?				
33	Apakah Anda terkadang merasa merindukan teman dekat ?				
34	Apakah Anda mengkuatirkan kesehatan Anda?				
35	Apakah Anda menderita rasa sakit di beberapa bagian tubuh Anda ?				
36	Apakah Anda merasa terganggu oleh jantung yang berdetak kencang ?				
37	Apakah Anda terganggu oleh perasaan keragu-raguan?				
38	Apakah Anda merasa mudah lelah ?				
39	Apakah Anda merasa terganggu jika susah tidur ?				
40	Apakah Anda khawatir jika tidak menjalin hubungan dekat dengan orang lain ?				

PETUNJUK PENGISIAN SKALA 2

1. Bacalah setiap aitem dengan teliti, kemudian jawablah dengan jujur semua pertanyaan yang sesuai dengan keadaan Anda
2. Pilih salah satu dari 4 pilihan jawaban yang tersedia kemudian beri tanda \surd sesuai dengan keadaan dan pendapat Anda. Pilihan jawaban terdiri dari:
STS : Bila **Sangat Tidak Sesuai**
TS : Bila **Tidak Sesuai**
S : Bila **Sesuai**
SS : Bila **Sangat Sesuai**
3. Tidak ada jawaban benar dan salah dalam pengisian skala ini. Jawaban yang baik adalah jawaban yang sesuai dengan kondisi Anda
4. Usahakan agar tidak ada pertanyaan yang terlewatkan, oleh karena itu periksalah kembali pertanyaan tersebut
5. Jika ingin mengganti jawaban, maka coretlah jawaban semula dan pilih salah satu jawaban yang menurut Anda sesuai dengan kondisi Anda
6. Atas partisipasi dan kesediaannya saya mengucapkan banyak terima kasih

SKALA PENELITIAN 2

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Apakah Anda bekerja dengan cepat ?				
2	Apakah Anda memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan ?				
3	Apakah Anda bekerja keras untuk menyelesaikan tugas/ pekerjaan ?				
4	Apakah Anda bekerja dibawah tekanan waktu?				
5	Apakah Anda bekerja dengan terburu-buru ?				
6	Apakah Anda merasa kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan ?				
		STS	TS	S	SS
7	Apakah Anda memiliki sedikit pekerjaan ?				
8	Apakah Anda bekerja dengan santai ?				
9	Apakah Anda yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik ?				
10	Apakah Anda membutuhkan kondisi aman dan nyaman dalam bekerja ?				
11	Pada posisi (jabatan) sekarang, apakah Anda membutuhkan rasa aman dan nyaman untuk mempertahankan kinerja ?				

12	Apakah Anda merasa takut kehilangan pekerjaan ?				
13	Apakah pekerjaan Anda mempunyai resiko yang berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja ?				
14	Apakah Anda bekerja di lingkungan yang sehat ?				
15	Apakah pekerjaan Anda sesuai dengan K3 (keselamatan, keamanan dan kesehatan kerja)?				
16	Apakah temperatur dan pencahayaan ruangan Anda memadai ?				
17	Apakah Anda bekerja di ruangan tertutup ?				
18	Apakah Anda bekerja dalam ruangan yang redup ?				
19	Apakah ruangan Anda mempunyai ventilasi udara yang baik ?				
20	Apakah Anda bekerja di ruangan yang panas ?				
		STS	TS	S	SS
21	Apakah Anda mengetahui tanggung jawab Anda ?				
22	Apakah Anda dapat menjalankan tugas/ pekerjaan dengan baik ?				
23	Apakah Anda sering menggampangkan				

	pekerjaan ?				
24	Apakah Anda mengetahui apa yang orang lain harapkan dari pekerjaan Anda ?				
25	Apakah Anda mengetahui harapan atasan/ rekan kerja?				
26	Dalam bekerja, apakah Anda mengabaikan harapan orang lain ?				
27	Apakah Anda mempunyai hubungan baik dengan atasan ?				
28	Apakah atasan memperhatikan kinerja Anda ?				
29	Dalam bekerja, apakah anda merasa dihargai oleh atasan ?				
30	Apakah atasan Anda mengabaikan pekerjaan Anda ?				
31	Apakah atasan Anda membiarkan Anda dalam masa sulit ?				
32	Apakah Anda mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja ?				
33	Apakah Anda dapat mengandalkan rekan-rekan Anda ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja ?				
		STS	TS	S	SS
34	Jika perlu, apakah Anda akan meminta				

	bantuan rekan-rekan Anda ?				
35	Apakah Anda mengalami kesulitan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja ?				
36	Apakah Anda mempunyai masalah dengan rekan kerja?				
37	Apakah rekan kerja Anda kurang dapat diajak kerjasama ?				



TERIMA KASIH 😊

LAMPIRAN 2 :
TABULASI SKALA
PENELITIAN

1. Tabulasi skala SWB

	1	3	5	7	8	9	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	24	25	26	27	29	30	31	34	36	37	39		
1	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	2	2	89	
2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	83	
3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	2	2	1	2	2	2	4	4	2	4	1	4	1	3	3	2	1	4	2	1	78	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	106	
5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	74	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	113
7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	80	
8	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2	2	1	2	4	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	74	
9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	87	
10	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	81	
11	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	91	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	1	101	
13	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	1	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	1	3	2	1	90	
14	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	86	
15	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	86	
16	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	79	
17	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	1	1	1	2	2	4	4	3	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	86	
18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	80	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	85	
20	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	70	
21	3	4	2	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	1	4	2	1	3	3	1	3	1	3	83	
22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	78	
23	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	84	

50	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	79		
51	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	3	85	
52	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	80	
53	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	2	84	
54	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	87
55	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	93	
56	2	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	75	
57	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	4	4	2	3	3	3	2	3	2	1	2	1	1	71
58	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	88
59	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	2	2	4	92	
60	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	1	4	4	1	2	4	2	84	
61	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	1	3	2	2	74	
62	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	1	3	3	3	2	3	3	1	95	
63	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	93	
64	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	2	4	2	2	88	
65	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	68	
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	82
67	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	83	

Keterangan : Kelompok 1 (kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaannya) 
 Kelompok 2 (kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaannya) 

23	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85		
24	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	1	1	3	2	2	2	3	1	2	1	4	3	2	2	3	2	2	60
25	3	3	3	4	2	1	3	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	82	
26	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	81	
27	3	4	3	3	3	2	4	2	3	1	1	2	2	1	4	3	3	4	3	1	3	3	2	4	1	3	3	3	1	75
28	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	96
29	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	81	
30	3	4	3	2	2	1	3	4	1	4	1	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	1	4	3	3	1	4	3	86
31	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	88
32	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	79
33	3	3	3	3	2	1	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	76	
34	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	73
35	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	85	
36	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	84
37	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	83	
38	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	80
39	4	4	4	4	2	1	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	1	3	3	4	3	95
40	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	79
41	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	94
42	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	81
43	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	80
44	3	2	4	3	2	1	2	3	2	4	1	3	2	1	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	82
45	3	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	78
46	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	77	
47	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	80
48	3	3	3	4	4	1	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	90

49	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79		
50	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	74
51	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	78
52	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	76
53	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	86
54	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
55	4	3	3	3	4	1	4	4	1	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	96
56	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
57	3	4	3	4	2	2	3	1	4	3	1	3	1	1	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	79
58	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
59	3	2	3	2	2	1	2	1	4	2	2	3	1	1	4	4	2	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	79
60	4	3	4	2	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	84
61	2	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
62	4	4	4	2	2	1	2	3	2	4	2	3	3	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	94
63	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	96
64	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	4	2	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	90
65	3	4	3	2	2	2	4	4	2	4	2	1	3	2	3	3	4	3	1	3	3	4	2	4	3	3	1	2	2	79
66	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	79
67	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83

Keterangan : Kelompok 1 (kelompok yang memiliki minat terhadap pekerjaannya)



Kelompok 2 (kelompok yang tidak memiliki minat terhadap pekerjaannya)



LAMPIRAN 3 :
VALIDITAS DAN
RELIABILITAS

1. Hasil Validitas Skala SWB

	TOTAL		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
VAR00001	,498**	,000	67
VAR00002	,205	,097	67
VAR00003	,406**	,001	67
VAR00004	,217	,078	67
VAR00005	,281*	,021	67
VAR00006	,132	,286	67
VAR00007	,395**	,001	67
VAR00008	,443**	,000	67
VAR00009	,419**	,000	67
VAR00010	,436**	,000	67
VAR00011	,121	,330	67
VAR00012	,444**	,000	67
VAR00013	,307*	,012	67
VAR00014	,448**	,000	67
VAR00015	,289*	,018	67
VAR00016	,402**	,001	67
VAR00017	,532**	,000	67
VAR00018	,528**	,000	67
VAR00019	,453**	,000	67
VAR00020	,323**	,008	67
VAR00021	,268*	,029	67
VAR00022	,316**	,009	67

VAR00023	,196	,112	67
VAR00024	,627**	,000	67
VAR00025	,605**	,000	67
VAR00026	,540**	,000	67
VAR00027	,494**	,000	67
VAR00028	,172	,165	67
VAR00029	,485**	,000	67
VAR00030	,563**	,000	67
VAR00031	,363**	,003	67
VAR00032	-,037	,768	67
VAR00033	-,006	,959	67
VAR00034	,311*	,010	67
VAR00035	,227	,065	67
VAR00036	,359**	,003	67
VAR00037	,483**	,000	67
VAR00038	,208	,092	67
VAR00039	,291*	,017	67
VAR00040	,125	,313	67
TOTAL	1		67

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

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

2. Hasil Validitas Skala *Job Demands*

		TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	,293
	Sig. (2-tailed)	,016
	N	67
VAR00002	Pearson Correlation	,420**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	67
VAR00003	Pearson Correlation	,514**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	67
VAR00004	Pearson Correlation	,152
	Sig. (2-tailed)	,219
	N	67
VAR00005	Pearson Correlation	,158
	Sig. (2-tailed)	,203
	N	67
VAR00006	Pearson Correlation	-,221
	Sig. (2-tailed)	,073
	N	67
VAR00007	Pearson Correlation	,374**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	67
VAR00008	Pearson Correlation	,373**
	Sig. (2-tailed)	,002

	N	67
VAR00009	Pearson Correlation	-,274*
	Sig. (2-tailed)	,025
	N	67
VAR00010	Pearson Correlation	,103
	Sig. (2-tailed)	,405
	N	67
VAR00011	Pearson Correlation	,399**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	67
VAR00012	Pearson Correlation	,002
	Sig. (2-tailed)	,986
	N	67
VAR00013	Pearson Correlation	-,013
	Sig. (2-tailed)	,915
	N	67
VAR00014	Pearson Correlation	,418**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	67
VAR00015	Pearson Correlation	-,338**
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	67
VAR00016	Pearson Correlation	,448**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	67

VAR00017	Pearson Correlation	,320**
	Sig. (2- tailed)	,008
	N	67
VAR00018	Pearson Correlation	,394**
	Sig. (2- tailed)	,001
	N	67
VAR00019	Pearson Correlation	,568**
	Sig. (2- tailed)	,000
	N	67
VAR00020	Pearson Correlation	,415**
	Sig. (2- tailed)	,000
	N	67
VAR00021	Pearson Correlation	,531**
	Sig. (2- tailed)	,000
	N	67
VAR00022	Pearson Correlation	,630**
	Sig. (2- tailed)	,000
	N	67
VAR00023	Pearson Correlation	,142
	Sig. (2- tailed)	,253
	N	67
VAR00024	Pearson Correlation	,393**
	Sig. (2- tailed)	,001
	N	67
VAR00025	Pearson Correlation	,409**

	Sig. (2-tailed)	,001
	N	67
VAR00026	Pearson Correlation	,403**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	67
VAR00027	Pearson Correlation	,434**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	67
VAR00028	Pearson Correlation	,412**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	67
VAR00029	Pearson Correlation	,417**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	67
VAR00030	Pearson Correlation	,365**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	67
VAR00031	Pearson Correlation	,131
	Sig. (2-tailed)	,289
	N	67
VAR00032	Pearson Correlation	,439**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	67
VAR00033	Pearson Correlation	,313**
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	67

VAR00034	Pearson Correlation	,290*
	Sig. (2-tailed)	,017
	N	67
VAR00035	Pearson Correlation	,380**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	67
VAR00036	Pearson Correlation	,578**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	67
VAR00037	Pearson Correlation	,509**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	67
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	67

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

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

3. Hasil Reliabilitas Skala SWB

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	29

4. Hasil Reliabilitas Skala *Job Demands*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,786	29

LAMPIRAN 4 :
HASIL UJI ASUMSI

3. Hasil uji Asumsi

a. Uji Normalitas SWB

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SUBJECTIVE WELL BEING
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	83,4478
	Std. Deviation	8,93458
	Absolute	,092
Most Extreme Differences	Positive	,092
	Negative	-,041
Kolmogorov-Smirnov Z		,751
Asymp. Sig. (2-tailed)		,626

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji Normalitas *Job Demands***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		JOB DEMANDS
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	83,5672
	Std. Deviation	7,14615
	Absolute	,103
Most Extreme Differences	Positive	,103
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		,841
Asymp. Sig. (2-tailed)		,479

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Uji Linieritas SWB dan *Job Demands*

ANOVA Table					
SUBJECTIVE WELL BEING * JOB DEMANDS					
	Between Groups			Within Groups	Total
	(Combined)	Linearity	Deviation from Linearity		
Sum of Squares	3039,508	1176,111	1863,396	2229,060	5268,567
Df	23	1	22	43	66
Mean Square	132,153	1176,111	84,700	51,839	
F	2,549	22,688	1,634		
Sig.	,004	,000	,083		

LAMPIRAN 5 :
HASIL UJI
HIPOTESIS

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1176,111	1	1176,111	18,680	,000 ^b
	Residual	4092,456	65	62,961		
	Total	5268,567	66			

a. Dependent Variable: SUBJECTIVE WELL BEING

b. Predictors: (Constant), JOB DEMANDS

b. Uji Korelasi Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,472 ^a	,223	,211	7,93479

a. Predictors: (Constant), JOB DEMANDS

b. Dependent Variable: SUBJECTIVE WELL BEING

c. Uji Regresi Linier

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,083	11,463		2,973	,004
	JOB DEMANDS	,591	,137	,472	4,322	,000

a. Dependent Variable: SUBJECTIVE WELL BEING

d. *T-Test Two Independent Sample*

			SWB	
			Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variances	F		,755	
	Sig.		,388	
	T		-,226	-,223
	Df		65	56,581
t-test for Equality of Means	Sig. (2-tailed)		,822	,824
	Mean Difference		-,49821	-,49821
	Std. Error Difference		2,20114	2,23126
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-4,89419	-4,96696
		Upper	3,89776	3,97053