

**HUBUNGAN ANTARA *SUBJECTIVE WELL BEING* DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

Di Ajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar S1 Psikologi Islam (S.Psi) Pada Prodi
Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama
UIN Raden Intan Lampung



Oleh :

**CIK ABDUL AZIS
1831080300**

**Program Studi Psikologi Islam
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 2023 / 1445 H**

**HUBUNGAN ANTARA *SUBJECTIVE WELL BEING* DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

Di Ajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar S1 Psikologi Islam (S.Psi) Pada Prodi
Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama
UIN Raden Intan Lampung



Oleh :

**CIK ABDUL AZIS
1831080300**

Pembimbing 1 : Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si

Pembimbing 2 : Nugroho Arief Setiawan, M.Psi., Psikolog

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 2023 / 1445 H**

ABSTRAK

Hubungan antara *Subjective Well Being* dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Oleh :

Cik Abdul Azis

Dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan sebagai sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Setiap individu yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kenyataannya masih ada karyawan yang kurang puas dalam melakukan pekerjaannya serta kinerja karyawan menurun sehingga mengakibatkan tidak efektifnya organisasi.

Penelitian ini memiliki populasi yaitu karyawan Chandra Teluk Betung Bandar Lampung. Sampel dalam penelitian sebanyak 50 karyawan dengan teknik pengambilan sampel *Total Sampling*. Skala yang digunakan terdapat tiga yaitu skala kepuasan kerja dengan 28 aitem ($\alpha=0,907$), skala *subjective well being* dengan 26 aitem ($\alpha=0,918$), dan skala gaya kepemimpinan transformasional dengan 27 aitem ($\alpha=0,916$). Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS version 25.0. for windows*.

Hasil analisis data yang dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu nilai $p 0.000 < 0.01$, $p 0.005 < 0.01$, $p 0.001 < 0.01$. Hal tersebut menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara *subjective well being* dan gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada karyawan di chandra teluk betung bandar lampung, kepuasan kerja karyawan berada pada kategori sedang dengan persentase 70%.

Kata Kunci : *Subjective Well Being*, Gaya Kepemimpinan transformasional, Kepuasan Kerja, Karyawan

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Cik Abdul Azis

NPM : 1831080300

Program Studi : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan antara *Subjective Well Being* dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Chandra Teluk Betung Bandar Lampung” merupakan hasil karya peneliti dan bukan hasil plagiasi dari karya orang lain. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi, maka peneliti bersedia menerima konsekuensi sesuai yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Demikian Pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bandar Lampung, 14 Juli 2023

Yang Menyatakan,



Cik Abdul Azis

NPM. 1831080300



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA**

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : HUBUNGAN ANTARA *SUBJECTIVE WELL BEING* DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN

Nama : Cik Abdul Azis

Npm : 1831080300

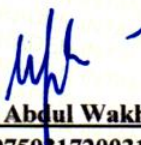
Jurusan : Psikologi Islam

Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama


MENYETUJUI

Untuk Dimunaqasahkan dan Dipertahankan Dalam Sidang
Munaqasah Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama
UIN Raden Intan Lampung


Pembimbing I,


Dr. Ali Abdul Wakhid M.Si
NIP. 197503172003121003

Pembimbing II,


Nugroho Arief Setiawan, M.Psi., Psikolog
NIDN. 2004028703

Ketua Jurusan,


Drs. M. Nursalim Malay, M.Si
NIP. 1963010119990310001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA**

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **HUBUNGAN ANTARA *SUBJECTIVE WELL BEING* DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN** Disusun oleh : Cik Abdul Azis, NPM : 1831080300, Jurusan: Psikologi Islam. Telah Diujikan Dalam Sidang Munaqosah Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Pada Hari/Tanggal: Rabu, 25 Juli 2023.

TIM MUNAQOSAH :

Ketua : Abdul Qohar, M.Si (.....)
Sekretaris : Angga Natalia, M.I.P (.....)
Penguji Utama : Drs. M. Nursalim Malay, M.Si (.....)
Penguji Pendamping I: Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si (.....)
Penguji Pendamping II: Nugroho Arief Setiawan, M. Psi., Psikolog (.....)



Mengetahui
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama

Dr. Ahmad Isnaeni. MA,
NIP. 197403302000031001

MOTTO

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَتَخُوْنُوْا اٰمَنٰتِكُمْ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ ﴿٢٧﴾

Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.

(*QS. Al-Anfal : 27*)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil ‘alamin. Yang utama dari segalanya, sembah sujud dan terucap syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikan petunjuk, kekuatan, dan nikmat ilmu yang tidak hentinya membuat diri ini bersyukur. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan, akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam terlimpahkan kepada junjungan Baginda Nabi Muhammad SAW.

Segala syukur Alhamdulillah saya sampaikan kepada-Mu Ya Rabb, karena telah memberikan kesempatan pada diri ini untuk hadir di tengah-tengah orang yang selalu memberikan do’a, semangat, dan keikhlasannya menemaniku dalam menjalani kehidupan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Karya yang sederhana ini, ku persembahkan untuk orang-orang tercinta dan tersayang:

1. Kedua orang tua saya yang sangat saya cintai, Ibu Susanti dan Bapak Cik Abdul Jamal yang dengan ketulusan dan segenap hatinya selalu merawat dan mendidik putranya dengan sangat baik senantiasa memberikan nasehat, dukungan dan do’a agar putrinya mencapai kesuksesan dan kebahagiaan.
2. Adikku Cik Ahmad Faris dan Cik Ahmad Aldi yang sangat saya sayangi. Terimakasih telah menjadi pelengkap dalam hidupku, terimakasih telah mendengarkan keluh kesahku dalam menyelesaikan skripsi ini.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Cik Abdul Azis, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 27 Agustus 2000. Peneliti merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, putra dari pasangan Bapak Cik Abdul Jamal dan Ibu Susanti. Alamat tempat tinggal di Jl. Nusa Indah III Gg. Sariwangi No. 26 Kecamatan Teluk Betung Utara, Kotamadya Bandar Lampung. Berikut riwayat pendidikan peneliti:

1. TK Kartika II 28 Nusa Indah Bandar Lampung, Lulus pada tahun 2006
2. SD Negeri 2 Sumur Batu, Lulus pada tahun 2013
3. SMP Negeri 17 Bandar Lampung, Lulus pada tahun 2015
4. MAN 2 Bandar Lampung, Lulus pada tahun 2018

Setelah lulus dari Sekolah Menengah Atas tepatnya pada tahun 2018, peneliti terdaftar sebagai mahasiswa program studi S1 Psikologi Islam di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim

Alhamdulillahirrabbi 'alamin, puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan segala kenikmatan, ilmu pengetahuan, kemudahan dan petunjuk-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga kritik dan saran yang membangun sangatlah dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan secara moril maupun materil. Oleh sebab itu, dengan segala hormat peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Isnaeni, MA selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Bapak Drs. M. Nursalim Malay, M.Si selaku Ketua Prodi dan Dosen Pembimbing Akademik serta Ibu Annisa Fitriani, S.Psi., MA selaku sekretaris Prodi Psikologi Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama yang telah bersabar membantu dan menyiapkan persyaratan surat-surat serta selalu memberikan yang terbaik kepada seluruh mahasiswa Prodi Psikologi Islam serta meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan arahan dalam permasalahan perkuliahan dari semester awal hingga semester akhir dengan penuh kesabaran.
3. Bapak Nugroho Arief Setiawan, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing II dan Drs. Ali Abdul Wakhid, M.Si Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk mendampingi peneliti, memberi arahan, semangat dan memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam penyusunan skripsi ini dengan penuh kesabaran serta dedikasi yang luar biasa untuk peneliti.

4. Bapak dan Ibu Dosen tim penguji skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan masukan untuk kebaikan penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama yang telah mendidik serta memberikan ilmu yang bermanfaat kepada peneliti selama perkuliahan.
6. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama yang telah membantu peneliti terkait proses administrasi dan memberikan informasi perkuliahan kepada peneliti.
7. Kepala Manajer dan karyawan Chandra Teluk Betung Bandar Lampung yang telah melungkan waktunya untuk mengisi skala dalam penelitian ini
8. Seluruh teman-teman Psikologi Islam angkatan 2018 khususnya kelas A yang telah berjuang bersama pada masa perkuliahan, serta telah memberikan kenangan yang indah yang tidak akan terlupakan.
9. Saudara dan temanku Adila Putri, Lutfia Safitri ,Satia Andani, Tiesha Salsabilla, dan Aan Firmanto yang selalu memberikan dukungan serta bantuan selama saya mengerjakan skripsi ini.

Peneliti berharap kepada Allah SWT, semoga apa yang telah mereka berikan dengan segala kemudahan dan keikhlasan akan menjadi pahala dan amal kebaikan serta mendapat kemudahan dari Allah SWT

Bandar Lampung, 14 Juli 2023

Cik Abdul Azis
NPM. 1831080300

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Penelitian Terdahulu	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kepuasan kerja	10
1. Pengertian Kepuasan kerja	10
2. Aspek-Aspek Kepuasan kerja	10
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja	13
4. Kepuasan kerja Dalam Perspektif Islam	15
B. <i>Subjective Well Being</i>	16
1. Pengertian <i>Subjective Well Being</i>	16
2. Aspek-Aspek <i>Subjective Well Being</i>	17
C. Gaya Kepemimpinan Transformasional	18
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	18
2. Aspek-aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional	19
D. Hubungan <i>Subjective Well Being</i> dan Gaya Kepemimpinan	20

Transformasional Dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan.

E. Kerangka Berfikir	22
F. Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian ...	25
1. Identifikasi Variabel Penelitian	25
2. Definisi Operasional variabel Penelitian	25
a. Kepuasan kerja	25
b. <i>Subjective Well Being</i>	25
c. Gaya Kepemimpinan Transformasional	26
B. Populasi dan Subyek Penelitian	26
1. Populasi	26
2. Teknik Sampling	27
3. Sampel	27
C. Metode Pengumpulan Data	27
1. Skala Kepuasan kerja	27
2. Skala <i>Subjective Well Being</i>	28
3. Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional	29
D. Uji Validitas dan Realibilitas	30
1. Validitas	30
2. Reliabilitas	31
E. Metode Analisis Data	31
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	32
A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian	32
a. Orientasi Kacah	32
b. Persiapan Penelitian	33
c. Pelaksanaan <i>Try-out</i> (Uji Coba Alat Ukur)	35
d. Seleksi Aitem dan Reliabilitas Instrumen	35
e. Penyusunan Skala Penelitian	38
B. Pelaksanaan Penelitian	40
a. Penentuan Subjek Penelitian	40
b. Pelaksanaan Pengumpulan Data	41
c. Skoring	41
d. Karakteristik Responden	41

C. Analisis Data Penelitian	44
1. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian	44
2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian	45
3. Uji Asumsi	47
4. Uji Hipotesis	51
5. Sumbangan Efektif Variabel Independen	54
D. Pembahasan	55
BAB V PENUTUP	62
A. Simpulan	62
B. Rekomendasi	63
DAFTAR PUSTAKA	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja	27
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala <i>SWLS</i>	29
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala <i>PANAS</i>	29
Tabel 4. <i>Blue Print</i> Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional ...	30
Tabel 5. Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Kepuasan Kerja ..	36
Tabel 6. Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala <i>Subjective Well Being</i>	37
Tabel 7. Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional	38
Tabel 8. Sebaran Aitem Baik Skala Kepuasan Kerja	38
Tabel 9. Sebaran Aitem Baik Skala <i>SWLS</i>	39
Tabel 10. Sebaran Aitem Baik Skala <i>PANAS</i>	39
Tabel 11. Sebaran Aitem Baik Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional	40
Tabel 12. Deskripsi Data Penelitian	44
Tabel 13. Kategori Kepuasan Kerja	45
Tabel 14. Kategori <i>Subjective Well Being</i>	46
Tabel 15. Kategori Gaya Kepemimpinan Transformasional	46
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas	47
Tabel 17. Hasil Uji Linearitas	48
Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas	49
Tabel 19. Hasil Uji Hipotesis Pertama Penelitian	51
Tabel 20. Hasil Uji Hipotesis Kedua dan Ketiga Penelitian	52
Tabel 21. Hasil Analisis Persamaan Regresi	53
Tabel 22. Sumbangan Efektif Variabel Indendenpen Penelitian	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berfikir Hubungan antara <i>Subjective Well Being</i> dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan	23
Gambar 2. Diagram Lingkaran Deskripsi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	41
Gambar 3. Diagram Lingkaran Deskripsi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Gambar 4. Diagram Lingkaran Deskripsi Frekuensi Berdasarkan Posisi/Jabatan	43
Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan sebagai sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan bagi efektivitas berjalannya kegiatan untuk mencapai tujuannya (Harahap, 2017). Berdasarkan data statistik jumlah karyawan chandra teluk betung bandar lampung 50 karyawan. Dalam peningkatan kualitas dan profesionalisme, perusahaan harus berusaha memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal merupakan kunci utama pengembangan perusahaan agar perusahaan dapat berjalan lancar dan efisien. Sumber daya yang sifatnya dinamis memiliki kemampuan berkembang tanpa batas dan jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terlatih dan professional serta perusahaan yang memiliki peralatan yang canggih dari teknologi paling baru akan sulit dalam mencapai tujuannya.

Setiap individu yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kenyataannya masih ada karyawan yang kurang puas dalam melakukan pekerjaannya serta kinerja karyawan menurun sehingga mengakibatkan tidak efektifnya organisasi.

Kepuasan kerja merupakan pemikiran dan perasaan yang ditunjukkan dalam tindakan seseorang terhadap pekerjaan. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi berbagai aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan

pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur perusahaan, mutu pengawasan, dan sebagainya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu yang bersangkutan maupun bagi perusahaan tempat dia bekerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan yang ingin dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan-keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas dan setiap karyawan mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas.

Umumnya, kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut, dan dalam perusahaan tersebut karyawan merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain seperti kurang cukup gaji yang diterima, tidak adanya jaminan kesehatan/keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pensiun. (Harahap, 2017)

Kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2008) berpendapat bahwa “Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut”. Kreitner dan Kinicki (2005) berpendapat bahwa “Kepuasan berasal dari persepsi seseorang bahwa output pekerjaan, relatif sama dengan inputnya, perbandingan yang mendukung output atau inputlainnya yang signifikan”. Input merupakan sesuatu hal yang diberikan karyawan pada perusahaan seperti, tenaga, pikiran, waktu, peralatan pribadi, dan lainlain. Sedangkan output berupa sesuatu yang diperoleh dan dirasakan karyawan dari perusahaan seperti, gaji dan benefit tambahan, hubungan sosial, dan lain-lain. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan diperoleh dari beberapa dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, supervisi, rekan kerja, peluang promosi, kondisi pekerjaan, dan keamanan pekerjaan. (Hardiansyah, 2018)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di PT. Chandra Teluk Betung Betung terhadap 3 subjek karyawan, T berpendapat bahwa mereka mengalami suasana hati dan emosi di tempat kerja yang nyaman ketika bekerja sebagai karyawan karena pekerjaan yang berbeda, gaji yang tidak sesuai, dan kurangnya pemberian penghargaan kepada karyawan yang menjual barang lebih dari target yang diinginkan perusahaan. Meskipun demikian ternyata banyak karyawan yang masih merasa kewalahan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab di super store maupun tugas dan tanggung jawabnya dalam keluarga. Kemudian sikap mental dan perasaan yang kurang menyenangkan tidak sesuai apa yang telah karyawan sudah bekerja dengan maksimal.

I berpendapat bahwa mereka mengalami perasaan yang kurang bahagia, kurang bangga, dan kurang sejahtera dalam menjalani kehidupannya serta memiliki rasa kurang puas dan bersyukur atas keadaan keluarga yang kurang sejahtera, kondisi kerja yang kurang baik dalam bekerja seperti bekerja sampai lembur, stres, serta kelelahan sehingga merasakan jenuh yang dimana dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja menurun.

K berpendapat bahwa adanya permasalahan yang berkaitan dengan sikap karyawan terhadap kepemimpinan atasannya. Karyawan yang semula menyukai kepemimpinan atasan sebelumnya, kini merasa kurang suka dengan cara supervisor baru dalam mengambil keputusan. Karyawan tersebut merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Keadaan ini mengindikasikan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan atasannya.

Maka hal ini harus menjadi evaluasi bagi instansi untuk menerapkan adanya timbal balik yang baik bagi karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas maupun yang berprestasi dengan memberi penghargaan kepada karyawan atas kinerjanya.

Al-Qami (2007) mengatakan bahwa orang-orang yang bekerja dengan menggunakan tangannya adalah kelompok orang yang lebih bahagia, tidak terbebani, dan tenang dibandingkan yang lain. Ada juga sebuah Hadits yang

mengatakan " Dan aku berlindung kepada-Mu dari sikap lemah dan malas" Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam ayat berikut dalam Al-Quran:

Qur'an Surat AT-Taubah ayat 59. Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam ayat-berikut dalam Al Quran: AS Qur'an Surat AT-Taubah ayat 59.

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

Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan RasulNya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah." (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).

Seorang karyawan mu'min, menikmati di dalam hidupnya akan ketenangan batin, ketenangan hati, lapang dada, optimis, nikmat ridha', dan keamanan serta semangat cinta dan kesucian. Tidak diragukan lagi bahwa kondisi kejiwaan semacam ini akan memiliki pengaruh terhadap produktifitas pekerjaannya.

Suatu perusahaan dikatakan dapat bersaing jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas di suatu perusahaan akan lebih mudah terwujud jika setiap karyawan memiliki tingkatan *subjective well-being* baik.

Secara sederhana definisi dari *subjective well being* adalah persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup dan mempresentasikan dalam kesejahteraan psikologis (Mujamiasih et al., 2013). *Subjective well-being* merupakan evaluasi individu terhadap kehidupannya selama ini. Seorang individu dikatakan memiliki *subjective well-being* yang tinggi ketika ia merasa bahagia secara afektif dan puas dengan kehidupannya secara kognitif (Ed Diener, 2000). *Subjective well being* merupakan evaluasi orang tentang kehidupan mereka yang bersifat afektif dan kognitif (Diener, 2000, Mefta, 2022).

Diener (1999) mengatakan bahwa seorang individu yang memiliki *subjective well-being* akan menampakkan dua dimensi atau aspek yaitu aspek kognitif dan aspek afektif. Aspek kognitif merupakan penilaian dari hidup seseorang atau evaluasi dari kepuasan hidup yang dapat dibagi menjadi dua. Evaluasi terhadap kepuasan hidup secara global (*life satisfaction*) dan evaluasi terhadap kepuasan pada bagian tertentu. Individu yang memiliki *subjective well-being* akan menampakkan perasaan puas dengan kehidupannya saat ini, merasa puas dengan kehidupan di masa lalu, merasa puas dengan kehidupan di masa depan, dan memiliki pandangan lain tentang orang lain. Aspek berikutnya yaitu aspek afektif. Aspek ini menggambarkan pengalaman dasar kejadian yang telah terjadi dalam hidup individu yang dapat dibagi menjadi dua. Afek positif (*positive affect*) yang merefleksikan mood dan emosi yang menyenangkan serta afek negatif (*negative affect*) yang merupakan prevalensi dari mood atau emosi yang tidak menyenangkan yang memiliki respon negatif. Individu yang memiliki *subjective well-being* akan memiliki afek positif yang tinggi dan rendahnya afek negatif seperti, kegembiraan, kegirangan, kebanggaan, kasih sayang, kebahagiaan, dan perasaan suka cita, rendahnya rasa bersalah dan malu, rendahnya kesedihan, rendahnya rasa cemas dan marah, rendahnya depresi, serta rendahnya rasa cemburu. (Gomes, 2021)

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Selanjutnya menurut Rivai (2005), Kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga

didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan. Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan.(Batubara, 2020)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan antara *subjective well-being* dengan kepuasan kerja pada karyawan Chandra Teluk Betung Bandar Lampung?
2. Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada karyawan Chandra Teluk Betung Bandar Lampung?
3. Apakah ada hubungan antara *subjective well-being* dan gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada karyawan Chandra Teluk Betung Bandar Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui:

1. Hubungan antara *subjective well-being* dan gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada karyawan Chandra Teluk Betung Bandar Lampung.

2. Hubungan antara *subjective well-being* dengan kepuasan kerja pada karyawan Chandra Teluk Betung Bandar Lampung.
3. Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada karyawan Chandra Teluk Betung Bandar Lampung.
- 4.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan agar bermanfaat sebagai bahan kajian psikologi, khususnya dalam bidang kajian psikologi industri dan organisasi.
 - b. Sebagai bahan perbandingan penelitian yang baru dengan mengambil informasi dari penelitian ini sehingga mendapatkan referensi tambahan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan
Hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pihak perusahaan guna meningkatkan kebijakan kepuasan kerja pada karyawan di Chandra Teluk Betung.
 - b. Bagi Karyawan
Hasil dari penelitian ini dapat memberi manfaat bagi karyawan sebagai meningkatkan kesadaran dan pentingnya kepuasan kerja dalam bekerja.

E. Penelitian Terdahulu

1. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari dan Mujiasih (2020) dengan judul: “Hubungan antara *Subjective Well-being* dengan Kepuasan Kerja Karyawan generasi milenial di PT. Telkom Regional IV Jateng dan DIY”. Subjek penelitian ini berjumlah 96 karyawan generasi milenial dengan hasil yang didapat menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *subjective well-being*

dengan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial. Perbedaan penelitian ini adalah menambahkan satu variabel yaitu gaya kepemimpinan. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja dan *subjective well-being* dan subjek yang digunakan yaitu karyawan swasta.

2. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jati Aryati (2010) dengan judul: “*Subjective Well-Being* (Kesejahteraan subjektif) dan Kepuasan Kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan fakultas psikologi Universitas Diponegoro”. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 35 dosen dengan hasil penelitian menyatakan tidak terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan *subjective well-being*. Perbedaan penelitian ini adalah menambahkan satu variabel yaitu gaya kepemimpinan dan subjek yang digunakan yaitu karyawan swasta. Persamaan penelitian adalah pada variabel kepuasan kerja dan *subjective well-being*.
3. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuni Noviyanti, Rajab Lubis, Suryani Hardjo (2019) dengan judul: “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Karyawan”. Subjek penelitian ini berjumlah 32 karyawan dengan hasil signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini adalah menambahkan satu variabel yaitu *subjective well-being* dan subjek yang digunakan yaitu karyawan swasta. Persamaan penelitian adalah pada variabel kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional.
4. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lufiana (2017) dengan judul: “Hubungan antara *Subjective Well-being* dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer”. Subjek penelitian ini berjumlah 80 orang guru honorer dengan hasil menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara

subjective well-being dengan kepuasan kerja guru honorer. Perbedaan penelitian ini adalah menambahkan satu variabel yaitu gaya kepemimpinan dan subjek yang digunakan yaitu karyawan swasta. Persamaan penelitian adalah pada variabel kepuasan kerja dan *subjective well-being*.

5. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marselius dan Rita (2004) dengan judul: “Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan”. Subjek penelitian ini berjumlah 100 karyawan badan koordinasi koperasi kredit daerah sumatera selatan dengan hasil menunjukkan bahwa terdapat korelasi secara bersama-sama antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah menambahkan satu variabel yaitu *subjective well-being*. Persamaan penelitian adalah pada variabel kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KEPUASAN KERJA

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2016) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, dan juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Edison (2018) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Menurut Hamali (2016) kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, dan penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya serta sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Menurut Sinambela (2016), kepuasan kerja juga merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal – hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Menurut Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, yakni selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima.

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan karyawan dengan perasaan senang saat mencapai hasil yang baik dalam bekerja.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Robbins (2003), meliputi antara lain:

- a. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan ataupun sebaliknya.
- b. Upah
Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.
- c. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.
- d. Pengawasan
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- e. Rekan Kerja
Teman-teman yang merupakan tempat kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
- f. Penghargaan
Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja.
Adapun aspek-aspek kepuasan kerja menurut Priansa (2016) menggunakan sembilan aspek, yaitu:
 - a. Gaji
Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya keunikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

- b. Promosi
Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap pegawai akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawainya untuk mendapatkan kenaikan jabatan atau hanya sebagian orang saja.
- c. Supervisi (hubungan dengan atasan)
Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat, dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan.
- d. Tunjangan tambahan
Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yanf diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.
- e. Penghargaan
Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.
- f. Prosedur dan Peraturan Kerja
Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seseorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.
- g. Rekan Kerja
Aspek in mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain,

serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

h. Pekerjaan itu sendiri

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonom, pemerikayaan pekerjaa, dan kompleksitas pekerjaan.

i. Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, pegawai dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi.

Berdasarkan dari aspek-aspek kepuasan kerja yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian adalah aspek kepuasan kerja dari Robbins (2003) yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan penghargaan.

3. Faktor-faktor Kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (2004) meliputi:

a. Faktor psikologis

Terdiri dari elemen psikologis yang terdiri dari minat, ketenangan pikiran, sikap terhadap pekerjaan, *subjective well-being*, dan sentimen kerja.

b. Faktor fisik

Merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan fisik kerja dan kesehatan karyawan, seperti jenis pekerjaan, jam kerja, peralatan kerja, sirkulasi udara, dan kesehatan karyawan.

c. Faktor finansial

Merupakan faktor yang mempengaruhi keamanan dan kesejahteraan karyawan, dan itu mencakup hal-

hal seperti gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, dan promosi, antara lain.

d. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berkaitan dengan kontak sosial antara rekan kerja, atasan, dan gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Hariandja (2002) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya :

a. Gaji

Yaitu jumlah bayaran yang diterima seorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

b. Pekerjaan itu sendiri

Yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

c. Rekan Sekerja

Yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Atasan

Yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Promosi

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

f. Lingkungan Kerja

Yaitu lingkungan fisik dan psikologi kerja.

Berdasarkan kesimpulan dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain faktor psikologis salah satunya yaitu *subjective well-being*, faktor fisik, faktor finansial, dan faktor sosial salah satunya yaitu gaya kepemimpinan.

4. Kepuasan Kerja menurut Perspektif Islam

Bekerja adalah salah satu ibadah kepada Allah SWT, dan Islam adalah agama yang menganjurkannya. Oleh karena itu, Islam mewajibkan umatnya untuk bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah, dan tanpa kecurangan/dholim) untuk memperoleh kesejahteraan dan kebahagiaan hidup.

Kepuasan kerja telah disebutkan dalam ayat-ayat Al-Qur'an, menurut Islam. Dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ

إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Segala macam pekerjaan atau aktivitas bagi seorang muslim harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas, yaitu sebagai bentuk ketakwaan kepada Allah, sebagaimana dinyatakan dalam surat di atas. Semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam.

(Dan katakanlah) kepada mereka atau kepada manusia secara umum (bekerjalah kalian) sesuka hati kalian (maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan) melalui dibangkitkan dari kubur (kepada yang mengetahui alam gaib dan alam nyata) yakni Allah (lalu diberikan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan) lalu dia akan membalasnya kepada kalian (Tafsir Jalalain). (imam jalaludin al-mahalli, 1505).

Berdasarkan kesimpulan dari ayat di atas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Tidak peduli apakah itu perilaku yang baik atau buruk. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan aka membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa

bermanfaat buat orang lain, hal ini akan membuat mereka puas dengan pekerjaan kita.

B. *Subjective Well Being*

1. Pengertian *Subjective Well Being*

Subjective well-being adalah hasil penaksiran yang dilakukan individu mengenai hidupnya yang memuat aspek kognitif yang melibatkan kepuasan secara global dan kepuasan domain tertentu serta aspek afektif yang melibatkan afek positif dan negatif (Diener, Lucas, & Oishi, 2002).

Menurut Diener, Lucas, Oishi (2005), *subjective well-being* merupakan konsep yang sangat luas, meliputi emosi pengalaman menyenangkan, rendahnya tingkat mood negatif, dan kepuasan hidup yang tinggi.

Subjective well-being menurut Corsini (2002) merupakan *a subjective state of being well. Includes happiness, self-esteem, and life satisfaction*. Dalam Bahasa Indonesia *well-being* diterjemahkan sebagai kesejahteraan secara subjektif. Terdiri dari kebahagiaan, ketahanan diri dan kepuasan hidup.

Berdasarkan pengertian di atas peneliti menarik kesimpulan bahwa *subjective well-being* adalah evaluasi individu terkait dengan kehidupannya yang dilakukan melalui *evaluasi kognitif* (kepuasan hidup) dan *evaluasi afektif* (hadirnya emosi-emosi positif dan negatif).

2. Aspek-Aspek *Subjective Well Being*

Menurut Diener, Lucas, dan Oishi (2002) membagi SWB kedalam dua komponen penting yaitu aspek kognitif dan aspek afektif. Aspek kognitif berupa kepuasan hidup dan aspek afektif terdiri dari afek positif dan afek negatif.

a. Afek Positif

Afek positif merupakan bagian dari aspek afektif pada SWB. Afek

positif merefleksikan emosi yang menyenangkan dan reaksi-reaksi

individu terhadap peristiwa yang menunjukkan bahwa kehidupannya berjalan sesuai yang diinginkan. Afek positif meliputi emosi seperti rasa percaya, ketertarikan, harapan, rasa senang, kegembiraan, kebanggaan, kasih sayang, dan lain-lain.

b. Afek Negatif

Afek negatif juga merupakan bagian dari aspek afektif pada SWB.

Afek negatif merepresentasikan perasaan yang tidak menyenangkan dan refleksi dari emosi negatif yang merupakan reaksi atas pengalaman atau peristiwa hidup yang tidak sesuai yang diharapkan. Afek negatif meliputi emosi seperti kemarahan, kebencian, menyalahkan diri sendiri, kesedihan, ketakutan, rasa bersalah, gelisah, menarik diri, dan lain-lain.

c. Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup merupakan bagian dari aspek kognitif dalam SWB. Kepuasan hidup melibatkan persepsi individu tentang hidupnya jika dibandingkan dengan standar atau kriteria yang telah mereka tentukan. Kepuasan hidup adalah evaluasi individu mengenai kualitas kehidupannya ditinjau dari berbagai aspek dalam kehidupannya.

Berdasarkan aspek-aspek dari *subjective well-being* dapat disimpulkan bahwa aspek SWB meliputi afek negatif, afek positif, dan kepuasan hidup. SWB pada individu dapat ditandai dengan tingginya afek positif dan kepuasan hidup serta rendahnya afek negatif.

C. Gaya Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memotivasi bawahan untuk bekerja demi tercapai sasaran organisasi dan memuaskan kebutuhan mereka pada tingkat lebih tinggi. Oleh karena itu, pemimpin dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional maka akan menimbulkan kepuasan kerja, Widodo (2015).

Menurut Hartanto (2009) gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menimbulkan kesadaran dan komitmen yang tinggi terhadap anggota untuk tujuan perusahaan dengan komunikasi yang kuat, kepercayaan, integritas, dan pemberdayaan pekerjaan agar terlihat dunia kerja demi kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi sehingga penerapan kepemimpinan transformasional akan membuat karyawan merasa dipercaya, dihargai, loyal, dan segan kepada pemimpin.

Gaya kepemimpinan transformasional menurut Bass and Avolio, (1994) adalah pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku karyawan menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi untuk berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Hal tersebut dinyatakan interaksi pemimpin dengan karyawan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Aspek-aspek Gaya kepemimpinan Transformasional

Aspek gaya kepemimpinan menurut Bass and Avolio (1994) adalah sebagai berikut:

a. Karisma

Pemimpin mendahulukan kepentingan perusahaan dan kepentingan orang lain dari kepentingan pribadi. Hal ini pemimpin menimbulkan kesan pada karyawan bahwa pemimpin memiliki keahlian untuk melakukan tugas dengan menyeluruh, sehingga patut dihargai.

b. Pemimpin Inspirasi

Pemimpin mampu memberikan inspirasi terhadap anggota, antara lain dengan menentukan standar-standar tinggi, memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai. Karyawan merasa diberi inspirasi oleh pemimpin.

c. Stimulus Intelektual

Karyawan akan merasakan bahwa pemimpin mendorong karyawan untuk memikirkan kembali cara kerja karyawan, seperti mencari cara-cara baru dalam melaksanakan tugas, sehingga mendapatkan cara baru dalam mempersepsikan tugas-tugas karyawan dengan baik.

d. Pertimbangan Individu

Karyawan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh pemimpin. Hal ini bahwa pemimpin mempunyai kepribadian yang mampu memberikan kecakapan, kebutuhan, dan keinginan masing-masing. Pemimpin juga memberikan nasihat, perencanaan pelatihan yang diperlukan, dan bersedia mendengarkan pandangan yang dikeluhkan karyawan.

e. Pengaruh Ideal

Pemimpin berusaha mempengaruhi karyawan dengan menekankan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan. Hal ini pemimpin memperlihatkan kepercayaan pada cita-cita, keyakinan, dan nilai hidup. Pengaruh idealis dari pemimpin menunjukkan pengembangan rasa percaya dan hormat pada anggota dan berperan sebagai model dengan tingkah laku dan sikap yang mengandung nilai-nilai yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan aspek-aspek dari gaya kepemimpinan transformasional dapat disimpulkan bahwa terdiri dari karisma, pemimpin inspirasi, stimulus intelektual, pertimbangan individu, dan pengaruh ideal.

D. Hubungan antara *Subjective Well Being* dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja

Setiap individu yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kenyataannya masih ada karyawan yang kurang puas dalam melakukan pekerjaannya serta kinerja karyawan menurun sehingga mengakibatkan tidak efektifnya organisasi.

As'ad (2004) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah salah satunya faktor internal adalah faktor psikologi, dimana faktor psikologi mengungkapkan kebahagiaan yang ada pada diri individu dan kebahagiaan itu ada di dalam variabel *subjective well-being*. *Subjective well-being* adalah hasil penaksiran yang dilakukan individu mengenai hidupnya yang memuat aspek kognitif yang melibatkan kepuasan secara global dan kepuasan domain tertentu serta aspek afektif yang melibatkan afek positif dan afek negatif (Diener, Lucas, & Oishi, 2002).

Selain dari faktor *subjective well-being* ada juga faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (2004) yaitu dari faktor sosial. Faktor sosial yang dimaksud yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Rivai (2005), Kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-

pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Setiap individu memiliki tingkat *subjective well-being* yang berbeda-beda termasuk generasi milenial. Tujuan hidup dari generasi milenial dengan generasi sebelumnya tentunya berbedakarenakan mereka hidup pada zaman yang berbeda. Hal ini didukung oleh penelitian Rifaie dan Respati (2014), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam dimensi tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi antara generasi X dan generasi Y. Generasi milenial membawa budaya baru dalam dunia kerja termasuk salah satunya terakit dengan kepuasan kerja yang dimilikinya. Huybers (2011) menyebutkan gaji, pemberian pengakuan untuk individu, jadwal kerja yang fleksibel, dan promosi karir adalah faktor-faktor yang memengaruhi generasi milenial merasa puas atau tidak puas dalam bekerja. *Subjective well-being* dan kepuasan kerja sebenarnya memiliki konsep dasar yang sama yakni sama-sama merupakan suatu hasil dari penilaian individu terhadap suatu konstruk secara subjektif. Hal ini didukung oleh Nurhasan (2017) dalam penelitian kepuasan kerja dan loyalitas kerja generasi Y.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan *subjective well-being* dengan kepuasan kerja adalah dua hal yang menarik untuk diteliti terlebih lagi pada generasi milenial dengan hasil penelitian terdahulu yang sejalan didapat adanya hubungan positif yang signifikan antara *Subjective Well-being* dengan kepuasan kerja pada karyawan dengan $r_{xy} = 0.547$ dan $p <$

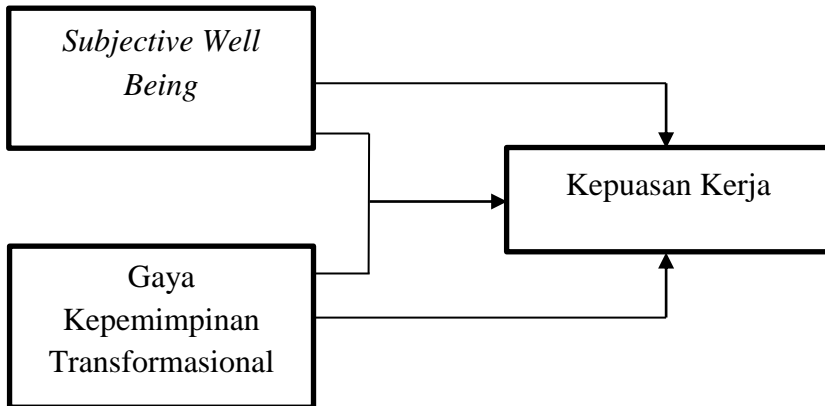
0.0001. *Subjective Well-being* dan kepuasan kerja pada generasi milenial menjadi menarik untuk diteliti mengingat generasi milenial adalah generasi yang memiliki pola pikir dan karakter yang berbeda dari generasi sebelumnya. Selain itu, hal ini menjadi semakin menarik diteliti mengingat sebagian besar angkatan kerja yang bekerja sekarang adalah generasi milenial.

Hipotesis membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut membuktikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dengan koefisien pengaruh sebesar 0.270 dengan t statistik sebesar 3.511 dimana > 1.96 Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan gaya kepemimpinan yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. Sehingga gaya kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan lebih merasa puas dalam bekerja di perusahaan. Hal ini sesuai dengan (Alonderiene, 2016) bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas dan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa *subjective well-being* dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Jadi, dengan adanya *subjective well-being* dalam diri seseorang akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Serta tingkat gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

E. Kerangka Berpikir

Berikut mekanismen hubungan antara *subjective well-being* dan gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada karyawan di chandra teluk betung bandar lampung.



Gambar.1
Bagan *subjective well being* dan gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada karyawan

Menurut Priansa (2016) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, dan juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.

As'ad (2004) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya faktor internal adalah faktor psikologi, dimana faktor psikologi mengungkapkan kebahagiaan yang ada pada diri individu dan kebahagiaan itu ada di dalam variabel *subjective well-being*.

Seorang individu yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi apabila individu tersebut mengalami kepuasan hidup kerja dan sering mengalami perasaan gembira, dan jarang mengalami emosi yang tidak menyenangkan. Kebahagiaan di tempat kerja adalah ketika seorang individu merasa puas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang terpenuhi diharapkan dapat memacu semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi. Peranan pemimpin dibutuhkan juga untuk mewujudkan lingkungan yang mendukung hal tersebut. Hubungan antara atasan dan bawahan mempengaruhi keadaan emosional dari karyawan. Dengan dukungan yang didapatkan secara penuh dari atasan memungkinkan karyawan juga bekerja dengan penuh tanggung jawab. Karyawan akan merasakan hubungan yang harmonis dengan atasan jika atasan memberikan pengaruh atau gaya kepemimpinan yang sesuai harapan mereka. Dalam hal ini pemimpin harus bisa menentukan gaya kepemimpinan transformasional yang sesuai dengan kondisi yang diinginkan bawahan.

Berdasarkan kajian teori serta kerangka berpikir yang telah dipaparkan dan dijelaskan sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa faktor penyebab kepuasan kerja maka dapat di pengaruhi oleh *subjective well-being* dan gaya kepemimpinan transformasional.

F. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa hipotesis dalam penelitian ini terdapat tiga, sebagai berikut :

1. Ada hubungan antara *subjective well-being* dengan kepuasan kerja pada karyawan
2. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada karyawan
3. Ada hubungan antara *subjective well-being* dan gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada karyawan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Ada hubungan secara signifikan diantara *subjective well being* dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh sebesar 23,4% terhadap variabel kepuasan kerja. Pengaruh ini disebut sumbangan efektif variabel bebas terhadap variabel terikat dengan nilai koefisien korelasi $R_{x_{1,2}-y} = 0.434$ dan nilai $F = 8.396$ sig 0.000 ($p < 0.01$). Pada tabel didapatkan R-Square dengan nilai 0.234 dengan sumbangan efektif sebesar 23.4% yang dipengaruhi oleh variabel bebas dalam penelitian ini dan 76,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Ada hubungan positif yang signifikan antara *subjective well being* dengan kepuasan kerja pada karyawan dengan nilai koefisien korelasi (r_{x1-y}) = 0.391 dengan sig. 0.005 ($p < 0.01$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima yaitu ada hubungan yang signifikan antara *subjective well being* dengan kepuasan kerja pada karyawan chandra teluk Bandar Lampung. Variabel sikap terhadap pekerjaan memberikan sumbangan efektif sebesar 7% terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Ada hubungan positif signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada karyawan chandra teluk Bandar Lampung. Berdasarkan hasil uji hipotesis Hasil dari pengujian hipotesis ketiga ini didapatkan nilai koefisien korelasi (r_{x2-y}) = 0.461 dengan sig. 0.001 ($p < 0.01$). dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima yaitu ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada karyawan chandra teluk Bandar Lampung. Variabel gaya kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan efektif yaitu sebesar 16.3%.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi Subjek Penelitian

Bagi karyawan Chandra Teluk Betung Bandar Lampung yang sedang pernah mengalami kepuasan kerja dan tengah berada di fase, kepuasan dalam bekerja untuk dapat selalu menumbuhkan serta meningkatkan kepuasan kerjanya.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk menggali lebih dalam topik kepuasan kerja dapat menggunakan variabel selain *subjective well being* dan gaya kepemimpinan transformasional sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya juga bisa menggunakan subjek lain dengan karakteristik yang lebih spesifik.

3. Bagi Instansi

Melalui penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar kebijakan dalam melihat kondisi para karyawan, dengan lebih memperhatikan produktivitas kerja karyawan, dengan memberikan layanan maupun pelatihan agar karyawan mudah dapat meningkatkan skill yang dimiliki serta meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional yang baik agar mendukung kinerja anggota supaya lebih maksimal dalam menjalankan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, T.M., Taher A., dan Kusdi R. 2013. *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 2(2): h: 1-6.
- Alonderiene, R., Majausakaite, M. (2016). *Leadership style and job satisfaction in higher education institutions*. *International Journal of Educational Management*, v30 n1 p140-164 2016
- Anggraeni, Y., Elisabeth, T., Santosa, C., Jurusan, A., Universitas, M., Maranatha Bandung, K., Staf,), Akademi, P., Terang, E., & Semarang, B. (2013). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan*. 10, 51–68.
- Apandi. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada biro umum dan keuangan universitas lampung*. Jurnal Empati, 12, 61–74.
- Ariati, J. (2010). *Subjective well-being (kesejahteraan subjektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan fakultas psikologi universitas diponegoro*. Jurnal Fakultas Psikologi, 8, 117–123.
- Arifin, Syamsul. 2012. *Leadership ilmu dan seni kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2002). *Metodelogi penelitian suatu pendekatan proposal*. PT. Rineka Cipta.
- Arisandi, aisyah, mila. (2008). *Kepuasan kerja sebagai faktor terbentuknya sikap kerja pegawai negeri sipil kantor kecamatan klampis, Bangkalan Arisandi Tri Hardiansyah, Aisyah Amelia, Mila Santika universitas trunojoyo madura*. 167–187.
- As'ad, Mohamad. (2004). *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas* (4 ed.). Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (2 ed.). Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan skala psikologi* (II). Pustaka Belajar.
- Avolio, B. and. (1994). *Transformasional Leadership style*.

- Diener, Ed. (1999). *Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. Psychological Bulletin*, 12(1), 7–12.
- Diener, Ed. (2000). *Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. American Psychologist*, 55(1), 34–43.
- Diener, E., Lucas, R. E. & Oishi, S. (2002). *Subjective Well-being: The Science of Happiness and Life Satisfaction. In Snyder, C.A. & Lopez, S.J. Handbook of Psychology (63-73). New York: Oxford University Press.*
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. Bandung: Alfabeta.*
- Ferdian, Y., Program, K., Bisnis, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di cv anugerah jaya. Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(2).
- Filsafati, A. I., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). *Hubungan antara subjective well-being dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Jateng sinar agung sentosa Jawa Tengah & DIY. Jurnal Empati*, 5(4), 757–764.
- Firmansyah, I., & Widuri, E. L. (2014). *Subjective well-being pada guru sekolah luar biasa (SLB). Jurnal Fakultas Psikologi*, 2(1), 1–8.
- G. Rahmadani, U. A. I. (2021). *Hubungan antara coping dengan subjective well-being pada karyawan Gilang Rahmadani Umi Anugerah Izzati. 8(2).*
- Gomes, S. A. (n.d.). *Hubungan antara optimisme dengan subjective well-being pada karyawan Umi Anugerah Izzati Abstrak.* 1–13.
- H. Marzuki, R. A. Sularso, M. P. (2018). *Pengaruh budaya keselamatan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan minyak dan gas bumi “x” di propinsi Kalimantan Timur. Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12, 51–65.
- Handani, L. K. (2018). *Kinerja karyawan pada hotel Kayumanis Ubud Private Villa & Spa Gianyar Fakultas Ekonomi Ngurah Rai*

- Denpasar Email: luhhandani@gmail.com *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium* pendahuluan Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi sebuah or. 125–135.
- Hartanto. (2009). *Paradigma baru manajemen indonesia: menciptakan nilai dengan bertumpu pada kebajikan dan potensi insani*.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).
- Huybers, C.M. (2011). *The recruitment and retention of generation Y. Tesis*. Winconsin, WI: *University of Wisconsin-Stout*.
- Imam al-mahalli, imam jalaluddin A. (1505). *Tafsir jalalain jilid 1*.
- Khafit Abdilah, O., Yusnita, N., Atika, D., Ekonomi, F., & Pakuan, U. (2021). “Hubungan program kompensasi dengan Kepuasan kerja karyawan pada cv mutiara galuh motor.” *Jurnal Manajemen*.
- Lufiana, O. H. (2017). Hubungan antara *subjective well-being* dengan kepuasan kerja. *Jurnal Fakultas Psikologi*, 1–7.
- Malay, M. N. (2015). Belajar mudah dan praktis analisis data dengan SPSS dan JASP. In *CV. Madani Jaya*
- Malay, M. N. 2017. *Modul Praktikum Statistika II (Analisis Data SPSS)*. Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung.
- Malay, M. N., Fitriani, A., & Islamia, I. 2019. *Pedoman Penulisan Skripsi Prodi Psikologi Islam*. Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung.
- Melky, Y. (2015). Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (*turnover intention*) karyawan PT. rejeki abadi sakti samarinda. *Jurnal Empati*, 3(1), 98–111.
- Mujamiasih, M., Prihastuty, R., & Hariyadi, S. (2013). Subjective well-being (SWB): Studi indigenous karyawan bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(2), 36–42.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja , kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. 2(2), 170–183.
- Nisfiannor, M., Rostiana, T. P., Dosen, F., Psikologi, U., Tarumanagara, J., & Mahasiswa, F. (2004). Hubungan antara komitmen beragama dan *subjective well-being tyftre* pada

- remaja akhir di universitas tarumanegara. *Jurnal Fakultas Psikologi*, 2(1), 74–93.
- Nofita, I., Lestari, F., & Mujiasih, E. (2020). Hubungan antara *Subjective Well-being* dengan kepuasan kerja karyawan generasi milenial di PT. telkom regional iv jateng & diy. *Jurnal Empati*, 9(3), 224–233.
- Noviyanti, Y., Lubis, R., & Hardjo, S. (2019). Tabularasa: Jurnal ilmiah magister psikologi *the relationship between leadership style and quality of work Life with employees' job satisfaction*. *Jurnal Fakultas Psikologi*, 1, 96–104. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/tabularasa>
- Nurhasan, R. (2017). Kepuasan kerja dan loyalitas generasi-Y. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(1), 1-11.
- Plangiten, Pegi. 2013. “*Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Manado*”. *Jurnal EMBA*. Vol. 1, No. 4, Desember 2013, Hal. 2155-2166.
- Priansa, DJ. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM, CV. Alfabeta*, Bandung.
- R. Harahap. (2017). ANALISA KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI CV. REZEKI MEDAN. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Da*, 8, 97–102.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Setiani, M. (2022). Hubungan Antara *Self Compassion* Dan *Peer Group Influence* Dengan *Subjective Well-Being* Pada Mahasiswa Yang Mengikuti Pembelajaran. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung *Jurnal Psikologi*, 5(1), 35–50.
- Seplifriskila Tampubolon, V., Sagala, E. J., Manajemen, P., Telekomunikasi, B., & Informatika, D. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. bum divisi pmks. *Jurnal Business Management Journal*, 16(2), 65–80. <https://doi.org/10.30813/bmj>
- Septrianda, E., Malay, M., & Ulfah, K. (2020). Hubungan forgiveness

- denan subjective well-being pada remajapanti asuhan. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 2(1), 83-91.
- Siagian, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2019). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method* (2 ed.). Rajawali Pers.
- Suhaji Melanie, T. (2012). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (studi pada karyawan sekolah tinggi ilmu farmasi "yayasan pharماسi" semarang) the factors that influence job satisfaction (study on employee of pharmacy school "pharmaceutical foundation" semarang.)*
- Tondok, M. S., Andarika, R., & Uk, A. (2004). *Hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan (the correlation between transactional-transformational leadership style perception and employees' job satisfaction) core view metadata, citation. Jurnal PSYCHE*, 1, 35–49.
- Yang, Mu-Li. 2012. *Transformational leadership and taiwanese Public Relations practitioners job satisfaction and organisation commitment. Journal Social Behavior and Personality*, 40(1): pp:31-46.
- Yanoto, A. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi dan kinerja karyawan PT. nutrifood indonesia di surabaya. Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(1).
- Wahjosumidjo.2003. *Kepemimpinan dan motivasi*. Jakarta Ghalia Indonesia.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). *Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
SKALA PENELITIAN

Identitas Responden

Nama :
Usia :
Jenis Kelamin : L / P (*coret yang tidak perlu)
Posisi / Jabatan :

Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas anda pada tempat yang telah disediakan diatas
2. Berikan jawaban dengan sejujurnya yang sesuai dengan keadaan diri anda karena jawaban anda sangat berharga dalam penelitian ini. Jawaban yang anda berikan tidak akan mempengaruhi nilai atau pandangan orang lain terhadap diri anda karena saya akan menjamin kerahasiannya.
3. Anda diharapkan menjawab setiap pertanyaan dari skala ini sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran anda yang sebenarnya dengan cara memilih:
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
4. Berikan tanda ceklis (✓) (pada kolom yang menandakan sesuai dengan keadaan diri anda.

KUESIONER KEPUASAN KERJA

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan saya sangat menarik karena Perusahaan tempat saya bekerja memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya				
2.	Saya bangga dengan hasil pekerjaan saya Sendiri				
3.	Saya tidak memiliki kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya				
4.	Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan				
5.	Saya mudah lelah ketika ada masalah dalam pekerjaan saya				
6.	Saya merasa mempunyai kesempatan untuk berkembang dan bekerja secara mandiri				
7.	Saya merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang saya lakukan				
8.	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan gaji tepat waktu				
9.	Penghasilan yang saya peroleh dapat membuat semangat kerja meningkat				
10.	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai				
11.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya				
12.	Mereka yang berkinerja baik memperoleh kesempatan adil dalam promosi jabatan				
13.	Adanya kesempatan promosi jabatan dari perusahaan tempat saya bekerja menambah semangat kerja saya				

14.	Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan				
15.	Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara Obyektif				
16.	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/atau jabatan) di tempat kerja saya belum sesuai				
17.	Saya yakin sekali bisa mendapatkan promosi jabatan				
18.	Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya				
19.	Pimpinan memberikan dukungan pada karyawan				
20.	Hubungan atasan dengan karyawan sangat baik				
21.	Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas				
22.	Atasan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara obyektif				
23.	Saya menikmati bekerja di sini karena teman teman yang menyenangkan				
24.	Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing				
25.	Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik				
26.	Prestasi yang sudah saya capai belum sesuai dengan keinginan saya				
27.	Atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas				
28.	Atasan sering memberikan reward pada karyawan yang berprestasi				

KUESIONER *SUBJECTIVE WELL-BEING*

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Secara umum, kehidupan saya sesuai dengan yang saya idealkan				
2.	Kondisi kehidupan saya luar biasa				
3.	Saya puas dengan kehidupan saya				
4.	Sejauh ini saya telah mendapatkan hal penting yang saya inginkan dalam hidup				
5.	Jika saya diberi kesempatan untuk mengulangi kehidupan saya lagi, maka hampir tidak ada yang ingin saya ubah				
6.	Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini				
7.	Saya senang dapat bersosialisasi dengan orang sekitar				
8.	Saya senang dapat menyelesaikan persoalan dengan hati yang tenang				
9.	Merasa tertarik terhadap segala hal				
10.	Merasa tertekan				
11.	Merasa gembira				
12.	Merasa bingung				
13.	Merasa kuat				
14.	Merasa bersalah				
15.	Merasa tidak aman				
16.	Merasa bermusuhan dengan orang lain				
17.	Merasa bangga				
18.	Merasa marah				
19.	Merasa malu				

20.	Merasa takut				
21.	Merasa gugup				
22.	Memiliki tekad dan tujuan				
23.	Penuh perhatian				
24.	Merasa gelisah				
25.	Aktif dalam kegiatan				
26.	Merasa tangguh				

**KUESIONER GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL**

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Pimpinan saya mampu menyampaikan visi dan misi organisasi secara jelas.				
2.	Pimpinan saya berkontribusi penuh dalam pengarahan setiap rapat.				
3.	Pimpinan merupakan simbol kesuksesan dan prestasi.				
4.	Saya bangga kepada pimpinan saya, karena mampu menunjukkan kualitasnya sebagai pemimpin.				
5.	Pimpinan saya mempunyai rasa hormat kepada bawahannya.				
6.	Pimpinan saya selalu menekan pentingnya mempunyai tekad yang kuat untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja.				
7.	Pimpinan saya kurang menginspirasi bawahan untuk selalu antusias dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.				
8.	Pimpinan saya kurang				

	memberikan dorongan kepada bawahan untuk bisa menyelesaikan tugas yang diberikan.				
9.	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan terhadap tugas-tugas yang sedang saya kerjakan.				
10.	Pimpinan saya berpandangan mendorong bawahannya untuk bekerja keras.				
11.	Pimpinan saya selalu memberikan ucapan-ucapan yang dapat membangun semangat kerja bawahannya.				
12.	Pimpinan saya kurang memotivasi atau menginspirasi saya dalam bekerja.				
13.	Pimpinan saya mampu menggambarkan target yang ditentukan.				
14.	Pimpinan saya mampu menterjemahkan makna pekerjaan kepada bawahannya.				
15.	Pimpinan saya kurang memiliki pendirian yang tetap dalam mencapai visi organisasi.				
16.	Pimpinan saya menawarkan cara pandang yang berbeda untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di dalam organisasi.				
17.	Pimpinan saya bersedia mendengar pandangan atau keluhan dari bawahannya.				
18.	Pimpinan saya selalu menyampaikan ide-ide atau gagasan kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya.				

19.	Pimpinan saya memberikan saran atau nasihat teknik yang berkaitan dengan pekerjaan bawahannya.				
20.	Pimpinan saya selalu meluangkan waktunya untuk memberikan penjelasan tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.				
21.	Pimpinan saya memiliki kreativitas yang tinggi dalam mencari cara untuk mencapai tujuan organisasi.				
22.	Pimpinan saya selalumemberikan perhatian kepada bawahannya.				
23.	Pimpinan saya kurang memiliki ketrampilan menjadi penasehat apabila bawahannya mendapat masalah.				
24.	Pemimpin saya memberikan saran-saran yang dibutuhkan bawahannya.				
25.	Ketika saya menghadapi masalah di lingkungan perusahaan, pimpinan kurang memberikan perhatian.				
26.	Pemimpin saya selalu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan semua bawahannya.				
27.	Pimpinan saya hanya diam saja ketika ada masalah-masalah pekerjaan.				

LAMPIRAN 2
TABULASI JAWABAN SUBJEK

Tabel distribusi jawaban uji coba skala kepuasan kerja

NO/ SBY	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
1	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3
2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2
3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3
5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
6	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3
7	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
8	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2
9	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
10	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	2
11	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3
12	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2
13	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3

14	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	3	4	4	3	2	3	2
15	1	1	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
16	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
17	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2
18	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
19	4	3	3	1	4	1	4	1	3	3	1	3	4	1	4	4	1	3	2	3	4	1	3	4	1	4	1	2	3	3	4	3
20	3	3	4	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	2	1	2
21	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	1
23	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2
24	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
25	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3
26	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3
27	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4
28	3	4	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	3	2

29	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
30	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	3	4	4	3	2	1	2	1	2	3	3	4	3

Tabel distribusi jawaban uji coba skala *subjective well being*

NO/ SBY	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	1	3	3	3	4	3	2	
3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	
5	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	
6	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2
7	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	
8	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	
9	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	
10	4	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	4	4	2	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2	4	4	3	2	3	2	
11	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	
12	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	

13	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3			
14	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	
15	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3		
16	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3		
17	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2
18	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	
19	3	1	4	1	4	1	3	3	1	3	4	1	4	4	1	3	2	3	4	1	3	4	1	4	1	2	3	3	4	3	
20	4	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	2	4	3	2	2	1	2	
21	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2
22	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	1	
23	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	
24	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	
25	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	
26	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3
27	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
28	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1	4	1	3	1	3	1	3	3	2	4	2	4	2	3	4	4	3	2	
29	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	
30	3	3	4	3	3	3	4	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	3	4	4	3	2	1	2	1	2	3	4	4	3	

Tabel distribusi jawaban uji coba skala gaya kepemimpinan transformasional

NO/S BY	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4		
2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	
3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4		
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4		
5	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3		
6	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	
7	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4		
8	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3		
9	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3		
10	4	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4
11	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	

12	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
13	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4		
14	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4		
15	2	2	2	1	1	1	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	
16	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
17	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2		
18	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4		
19	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	
20	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	
21	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3		
22	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
23	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3		
24	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3		

25	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	
26	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
27	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	
28	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	1	1	1	2	
29	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	
30	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	

LAMPIRAN 3
SELEKSI AITEM DAN RELIABILITAS

Seleksi Aitem dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	100.1667	178.833	.578	.903
VAR00002	100.2000	173.614	.756	.899
VAR00003	100.0333	180.999	.640	.902
VAR00004	100.0333	182.723	.476	.905
VAR00005	100.4333	177.013	.611	.902
VAR00006	100.1667	177.730	.686	.901
VAR00007	100.1333	178.947	.678	.901
VAR00008	99.8667	187.913	.394	.906
VAR00009	99.9333	182.409	.527	.904
VAR00010	99.8667	181.706	.622	.902
VAR00011	100.1667	183.661	.475	.905
VAR00012	100.1333	181.223	.560	.903
VAR00013	99.9000	180.783	.523	.904
VAR00014	100.0000	182.690	.531	.904
VAR00015	99.9667	184.033	.515	.904
VAR00016	99.9000	180.438	.654	.902
VAR00017	99.8667	184.740	.546	.904
VAR00018	99.8333	182.971	.560	.903
VAR00019	99.9667	187.275	.396	.906
VAR00020	99.7333	191.099	.293	.907
VAR00021	99.7667	190.116	.280	.907
VAR00022	99.5667	192.599	.260	.907
VAR00023	99.6667	195.540	.072	.909
VAR00024	99.7667	189.909	.333	.907
VAR00025	99.7000	194.217	.138	.909
VAR00026	99.9000	188.714	.420	.905

VAR00027	99.7667	188.116	.372	.906
VAR00028	99.7000	190.631	.291	.907
VAR00029	99.8333	191.937	.202	.908
VAR00030	99.7000	187.045	.512	.904
VAR00031	99.7000	196.700	-.004	.910
VAR00032	99.7667	187.978	.378	.906

Seleksi Aitem dan Reliabilitas Skala *Subjective Well Being*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	93,4000	129,214	,610	,896
VAR00002	93,5667	127,702	,629	,895
VAR00003	93,3333	133,126	,385	,900
VAR00004	93,5000	127,431	,589	,896
VAR00005	93,5000	126,534	,637	,895
VAR00006	93,6333	123,757	,729	,893
VAR00007	93,5333	127,913	,605	,896
VAR00008	93,4333	131,151	,494	,898
VAR00009	93,7000	125,045	,726	,893
VAR00010	93,5000	125,983	,668	,894
VAR00011	93,6000	127,903	,631	,895
VAR00012	93,5667	125,978	,623	,895
VAR00013	93,2000	133,821	,336	,901
VAR00014	93,5667	125,495	,680	,894
VAR00015	93,6000	128,938	,507	,898
VAR00016	93,6667	126,023	,657	,895
VAR00017	93,5333	137,085	,132	,904
VAR00018	93,5000	130,190	,533	,897

VAR00019	93,3000	135,459	,256	,902
VAR00020	93,4667	135,292	,217	,903
VAR00021	93,4333	134,323	,355	,900
VAR00022	93,3000	134,355	,303	,901
VAR00023	93,7000	127,459	,594	,896
VAR00024	93,6000	134,455	,251	,902
VAR00025	93,4667	127,154	,596	,896
VAR00026	93,3667	135,068	,289	,901
VAR00027	93,3333	135,264	,305	,901
VAR00028	93,5333	143,499	-,259	,910
VAR00029	93,5000	138,052	,058	,905
VAR00030	93,9333	132,547	,324	,901

Seleksi Aitem dan Reliabilitas Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	96,4333	109,840	,646	,905
VAR00002	96,4000	113,834	,429	,909
VAR00003	96,6000	115,007	,443	,908
VAR00004	96,5000	113,845	,397	,910
VAR00005	96,4000	108,800	,665	,904
VAR00006	96,4667	110,395	,588	,906
VAR00007	96,4333	110,323	,617	,905
VAR00008	96,5333	111,292	,627	,905
VAR00009	96,4333	112,185	,575	,906
VAR00010	96,3000	112,217	,634	,905

VAR00011	96,4667	112,051	,642	,905
VAR00012	96,3000	113,183	,564	,906
VAR00013	96,1667	112,764	,588	,906
VAR00014	96,3333	113,333	,559	,906
VAR00015	96,4333	116,392	,357	,910
VAR00016	96,4667	116,257	,377	,909
VAR00017	96,3667	112,102	,606	,906
VAR00018	96,3333	117,609	,316	,910
VAR00019	96,2667	115,237	,506	,908
VAR00020	96,2000	121,545	-,006	,914
VAR00021	96,3000	120,424	,097	,912
VAR00022	96,2000	117,545	,311	,910
VAR00023	96,4000	115,490	,416	,909
VAR00024	96,3667	118,102	,281	,910
VAR00025	96,2000	115,959	,442	,908
VAR00026	96,2667	114,754	,491	,908
VAR00027	96,4000	115,007	,383	,909
VAR00028	96,4667	110,120	,604	,905
VAR00029	96,4667	111,706	,576	,906
VAR00030	96,4000	115,834	,391	,909

LAMPIRAN 4
ANALISIS DATA

	X1	X2	Y
1	95	108	78
2	93	113	80
3	94	117	106
4	84	95	95
5	86	100	68
6	89	115	100
7	88	112	92
8	86	102	90
9	105	130	103
10	102	95	91
11	88	101	100
12	84	105	86
13	103	116	99
14	92	118	85
15	104	116	93
16	88	102	97
17	90	102	90
18	76	81	88
19	92	90	92
20	85	93	84
21	93	105	101
22	84	98	98
23	82	98	77
24	84	98	98
25	83	100	72
26	71	85	89
27	92	93	90
28	69	98	96
29	84	96	97
30	107	132	107
31	83	95	77
32	97	119	93

33	78	117	92
34	85	102	83
35	82	105	89
36	83	113	90
37	88	82	87
38	90	82	93
39	83	104	89
40	92	110	96
41	87	118	103
42	93	108	95
43	84	91	78
44	94	99	77
45	91	108	96
46	95	100	90
47	107	129	107
48	84	101	79
49	99	113	108
50	93	114	101

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * SWB	Between	(Combined)	2336,643	24	97,360	1,224	,309
	Groups	Linearity	659,782	1	659,782	8,298	,008
		Deviation from Linearity	1676,860	23	72,907	,917	,581
	Within Groups		1987,857	25	79,514		

Total	4324,500	49			
-------	----------	----	--	--	--

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan_Kerja * SWB	,391	,153	,735	,540

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Si g.
Kepuasan_Kerja * Gaya_Kepemimpinan_Transformasional	Between Groups	2192,583	27	81,207	,838	,672
	Linearity	919,527	1	919,527	9,489	,050
	Deviation from Linearity	1273,057	26	48,964	,505	,952
	Within Groups	2131,917	22	96,905		
Total	4324,500	49				

Measures of Association

	R	R Square	Eta	Eta Square
Kepuasan_Kerja *	,46	,213	,71	,507
Gaya_Kepemimpinan_Transformasional	1		2	

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
SWB	50	89,2200	8,29627	69,00	107,00
Gaya_Kepemimpinan_Transformasional	50	104,4800	11,91336	81,00	132,00
Kepuasan_Kerja	50	91,3000	9,39442	68,00	108,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SWB	Gaya_Kepemimpinan_Transformasional	Kepuasan_Kerja
N		50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	89,2200	104,4800	91,3000
	Std. Deviation	8,29627	11,91336	9,39442
Most Extreme Differences	Absolute	,112	,102	,103
	Positive	,084	,102	,065

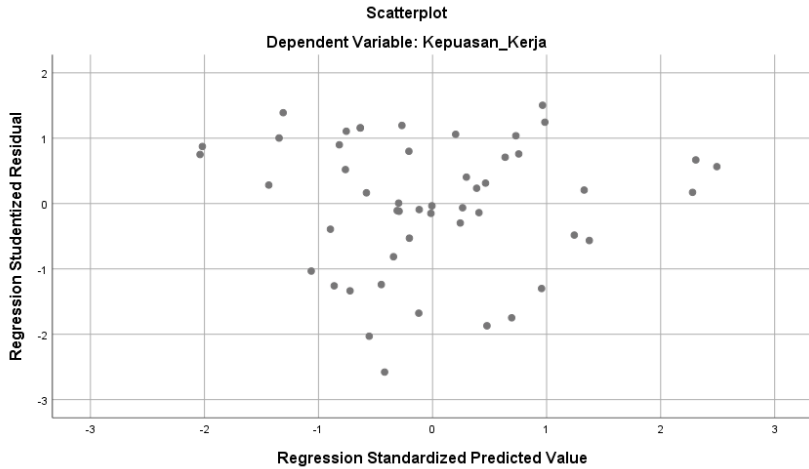
Negative	- ,112		-,063	-,103
Test Statistic	,112		,102	,103
Asymp. Sig. (2-tailed)	,158 ^c		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	43,88	13,437		3,264	,002		
SWB	,205	,179	,181	1,142	,259	,649	1,541
Gaya_Kepemimpinan_Transformasional	,279	,125	,354	2,234	,030	,649	1,541

- Dependent Variable: Kepuasan_Kerja



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,484 ^a	,234	,201	8,396

a. Predictors: (Constant),

Gaya_Kepemimpinan_Transformasional, SWB

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1011,438	2	505,719	7,174	,002 ^b
	Residual	3313,062	47	70,491		
	Total	4324,500	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant),

Gaya_Kepemimpinan_Transformasional, SWB

Correlations

		SWB	Gaya_Kepemi mpinan_Trans sformasional	Kepuasan_Ke rja
SWB	Pear son Corr elati on	1	,592**	,391**
	Sig. (2- taile d)		,000	,005
	N	50	50	50
Gaya_Kepemi mpinan_Trans sformasional	Pear son Corr elati on	,592* *	1	,461**
	Sig. (2- taile d)	,000		,001
	N	50	50	50
Kepuasan_Ke rja	Pear son Corr elati on	,391* *	,461**	1
	Sig. (2- taile d)	,005	,001	
	N	50	50	50

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

LAMPIRAN 5
SURAT PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukrame 1 Telp. (0721)703278 Bandar Lampung 35131

Nomor : B/657 / UN.16 /DU.1/PP.009.7/05/2023 09 Mei 2023
Lampiran : -
Perihal : **Mohon Izin Mengadakan
Research / Penelitian**

Kepada Yth
Pimpinan Chandra Teluk Betung Bandar Lampung
Assalamu'alaikum wr.wb

Sehubungan dengan telah diterimanya judul skripsi mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Nama / NPM : Cik Abdul Aziz/1831080300
Jurusan : Psikologi Islam
Judul Skripsi : Hubungan Antara Subjective Well Being dan Gaya Kepemimpinan Tasnformasional dengan Kepuasan Kerha pada Karyawan Di Chandra Teluk Betung Bandar Lampung.

Berkenaan dengan pokok surat tersebut diatas, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk mengadakan Research/ Penelitian Di Chandra Teluk Betung Bandar Lampung

Perlu kiranya kami jelaskan bahwa Research / Penelitian dimaksud semata-mata dalam rangka memperoleh data yang berhubungan dengan disiplin ilmu penyelesaian Skripsi yang bersangkutan.

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

An.Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Pengembangan Lembaga



Tembusan :
Ketua Prodi Psikologi Islam



PT. SEKAWAN CHANDRA ABADI

- Simpur Center Jl. Brigjend. Katamsa Tanjung Karang, Bandar Lampung Telp. (0721) 241176
- Komplek Pertokoan Sumur Bandung Metro, Lampung Telp. (0725) 41889 - 48831
- Jl. Ikan Bawal No. 29 Teluk Betung, Bandar Lampung Telp. (0721) 488139, 481839, 484014
- Jl. Proklamator No. 96, Bandar Jaya, Lampung Tengah Telp. (0725) 25547

Nomor : 057/Chd-Supestore-TB/VI/2023
Lampiran : -
Hal : Surat Balasan Izin Penelitian untuk Skripsi

Bandar Lampung, 12 Juni 2023

Yth,
Dekan Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama
UIN Raden Intan Lampung
Di -
Bandar Lampung

Assalamualaikum Wr. Wb

Sehubungan dengan surat permohonan izin untuk mengadakan penelitian guna penulisan skripsi dari Dekan Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung nomor : B655/UN.16/DU.1/PP.009.7/05/2023 tanggal 09 Mei 2023, maka bersama surat ini kami sampaikan bahwa saudara Cik Abdul Aziz dengan NPM 1831080300 dapat melaksanakan penelitian di Chandra Teluk Betung.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Manager Umum





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp.(0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B- 1340/Un.16 / P1 /KT/VII/ 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Skripsi Dengan Judul :

**HUBUNGAN ANTARA SUBJECTIVE WELL BEING DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN DI CHANDRA TELUK BETUNG BANDAR LAMPUNG**
Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
CIK ABDUL AZIS	1831080300	FUSA/ PSI

Bebas Plagiasi dengan hasil pemeriksaan di **Fakultas/ Prodi** dengan tingkat kemiripan sebesar 21 % dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 17 Juli 2023
Kepala Pusat Perpustakaan


Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin Ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan

HUBUNGAN ANTARA
SUBJECTIVE WELL BEING DAN
GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN DI CHANDRA TELUK
BETUNG BANDAR LAMPUNG

by Skripsi Cik Azis

Submission date: 26-Jun-2023 11:21AM (UTC+0700)

Submission ID: 2122733038

File name: SKRIPSI_AZIS_BAB_1_5_TERBARU_23_JUNI_2023.docx (748.83K)

Word count: 18657

Character count: 102442

HUBUNGAN ANTARA SUBJECTIVE WELL BEING DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI CHANDRA TELUK BETUNG BANDAR LAMPUNG

ORIGINALITY REPORT

21 %	20 %	5 %	13 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	8 %
2	repository.radenintan.ac.id Internet Source	3 %
3	pdfs.semanticscholar.org Internet Source	2 %
4	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	2 %
5	anyflip.com Internet Source	2 %
6	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	1 %
7	repository.umy.ac.id Internet Source	1 %
8	journal.umsu.ac.id Internet Source	1 %

9 jurnalwacana.psikologi.fk.uns.ac.id 1%
Internet Source

10 repository.radenfatah.ac.id 1%
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On