

**HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN KEBAHAGIAAN
PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN ACEH SINGKIL**

SKRIPSI

Disusun Oleh:

**M. IKRAM AL HAFIS
220901134**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
1447H/2026M**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN KEBAHAGIAAN
PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN ACEH SINGKIL

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
Banda Aceh Sebagai Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana S-1
Psikologi (S.Psi)

Oleh:

M. IKRAM AL HAFIS
220901134

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

جامعة الرانيري
AR - RANIRY

Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197609122006041001

Raudhatul Jannah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN KEBAHAGIAAN PADA
PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
ACEH SINGKIL

SKRIPSI

Telah Dinilai Oleh Tim Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)

Oleh:

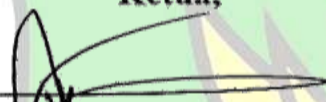
M. IKRAM AL HAFIS
220901134

Pada Hari/Tanggal
Selasa/28 April 2026

Darussalam – Banda Aceh
Tim Munaqasyah Skripsi

Ketua,


Sekretaris,

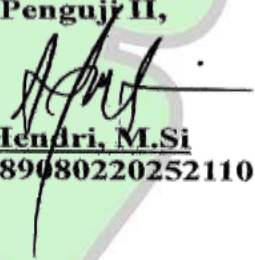

Jasmad, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197609122006041001


Raudhatul Jannah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Penguji I,


Penguji II,


Harri Santoso, S.Psi., M.Ed
NIP. 198105272025211015


Hendri, M.Si
NIP. 198908022025211009

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry


Prof. Dr. Muslim, M.Si
NIP. 196610231994021001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Ikram Al Hafis
NIM : 220901134
Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 20 April 2026

Yang Menyatakan,

A R -



M. Ikram Al Hafis
220901134

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Allhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan segenap kekuatan dan kemampuan sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ini yang berjudul “**Hubungan *Quality of work life* dengan Kebahagiaan pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil**”, Selawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan seluruh pengikutnya hingga akhir zaman.

Dengan penuh rasa syukur, peneliti menyelesaikan skripsi ini sebagai bagian dari pemenuhan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Proses penulisan skripsi ini tidaklah mudah dan tidak luput dari berbagai rintangan. Namun, berkat pertolongan Allah SWT, dukungan dari keluarga, teman-teman, dan bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Pertama sekali, peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang teramat dalam kepada orang tua peneliti, yaitu Bapak Darkasyi dan Bunda Herlinawati, orang yang selalu melangitkan doa-doa terbaiknya yang selalu menjadi penyemangat dan tiada hentinya memberi kasih sayang dan memberi kepercayaan sehingga peneliti mampu terus berjuang di tengah dinamika yang terjadi. Pencapaian skripsi ini bukan hanya hasil dari usaha peneliti sendiri namun, merupakan buah dari doa, cinta, dan dukungan kalian yang tidak pernah lelah. Selain itu, peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si, sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry selaku Dekan Fakultas UIN Ar-Raniry atas kebijakan-kebijakan yang diterapkan dalam memimpin Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry.
2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S. Ag. M Si sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan telah memberikan banyak dorongan dan Nashat bagi mahasiswa.
3. Ibu Misnawati, S. Ag., M.Ag. Ph.D selaku Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan yang telah membantu dan memudahkan administrasi Mahasiswa.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Julianto Saleh, S. Ag., M.Si selaku Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, yang telah memotivasi, memberikan dukungan dan arahan mulai dari awal hingga penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., MA., selaku Sekretaris Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, yang telah memberikan semangat dan nasihat pada mahasiswa untuk menyelesaikan perkuliahan.
7. Bapak Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog selaku pembimbing I yang telah membimbing dengan sabar dan meluangkan banyak waktu selama proses penyusunan skripsi ini serta memberikan motivasi dan dukungan yang sangat berarti.

8. Ibu Raudhatul Jannah, S.Psi., M.Psi., Psikolog sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktunya, membimbing dan telah memberikan motivasi.
9. Bapak Harri Santoso, S.Psi., M.Ed, sebagai penguji I yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta memberikan kritikan, saran, dan masukan yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini.
10. Bapak Hendri, M.Si, selaku penguji II, yang telah memberikan arahan, masukan, serta saran yang sangat berharga dalam perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.
11. Seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah mendidik, membantu dan memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
12. Terimakasih kepada Bapak H. Azhar, S. Ag., M. A Sebagai Kepala Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil dan seluruh pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil yang telah membantu saya dalam penelitian.
13. Terimakasih kepada para sahabat tersayang sekaligus teman seperjuangan Cindy Aurani, Muhammad Mubaraq, Revy Mubarrak, Tia Sasti Ananda Putri, Putri Humaira, Rizka Anjani, Annisa Farazila, Fatih Thahira, Muhammad Haikal, Afifa Ayuni, dan Yolanda Alvianova yang telah menemani, menguatkan dan mendengarkan keluh kesah peneliti dari masa seminar proposal sampai proses penyelesaian skripsi yang telah memberikan semangat, bantuan dan masukan kepada penulis.

14. Seluruh teman-teman angkatan 2022 Fakultas Psikologi yang juga masih sama-sama berjuang untuk menyelesaikan kuliah, semoga tetap solid dan kompak sampai kapanpun.

Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas segala bantuan, masukan dan dukungan do'a selama proses belajar dan penyusunan skripsi ini. Peneliti berharap kekurangan dalam karya ini dapat diperbaiki dengan saran dan kritik yang positif. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait, terutama di lingkungan akademik Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry serta para pembaca pada umumnya.

Banda Aceh, 20 April 2026
Peneliti,

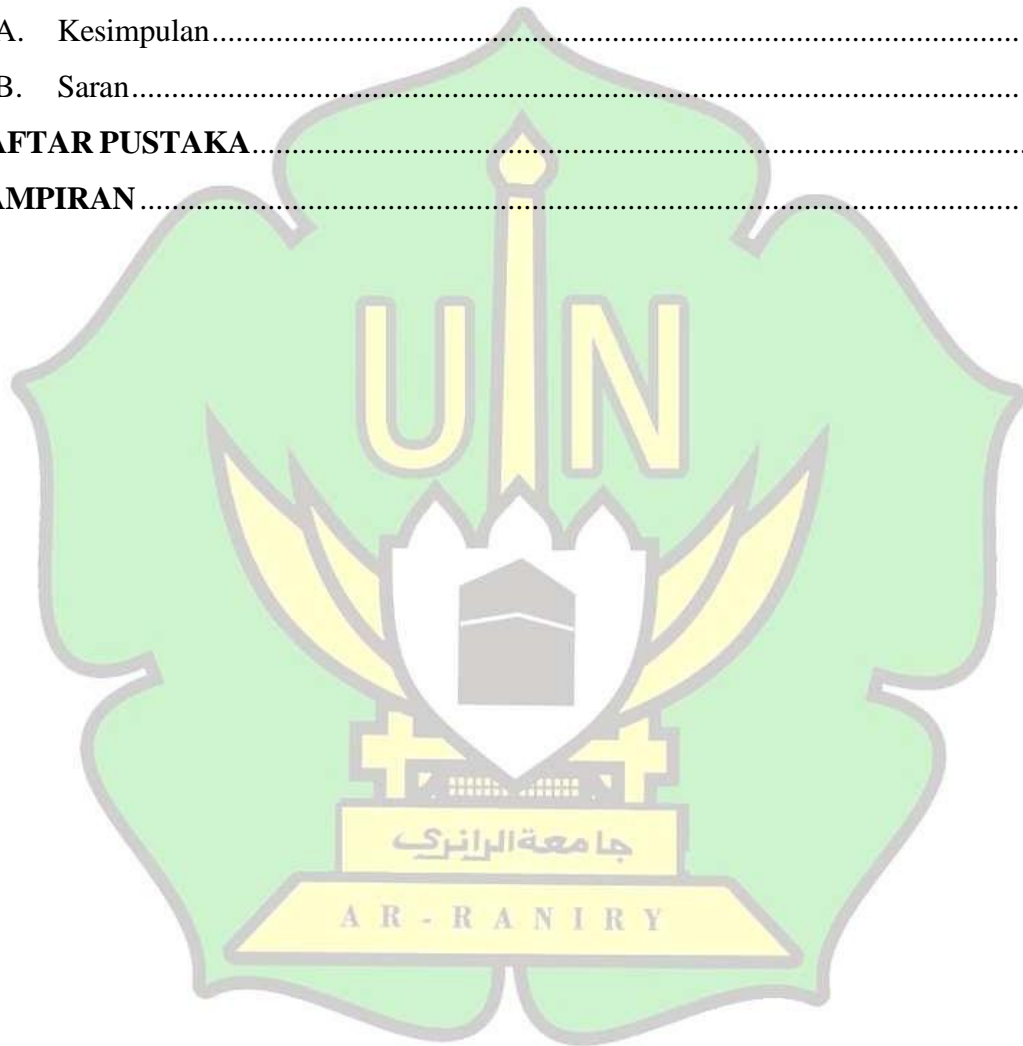
M. Ikram Al Hafis
220901134

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II	13
LANDASAN TEORI	13
A. Kebahagiaan	13
1. Pengertian Kebahagiaan.....	13
2. Aspek-Aspek Kebahagiaan	15
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebahagiaan.....	17
B. <i>Quality of work life</i>	19
1. Pengertian <i>Quality of work life</i>	19
2. Aspek-Aspek <i>Quality of work life</i>	21
3. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Quality of work life</i>	23

C. Hubungan <i>Quality of work life</i> dengan Kebahagiaan di Kerja.....	24
D. Hipotesis	26
BAB III	27
METODE PENELITIAN	27
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	27
B. Identifikasi Variabel Penelitian	27
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	28
1. <i>Quality of work life</i>	28
2. Kebahagiaan	28
D. Subjek Penelitian.....	29
1. Populasi	29
2. Sampel.....	30
E. Teknik Pengumpulan Data	30
1. Alat Ukur Penelitian.....	31
2. Uji Validitas	35
3. Uji Daya Beda Aitem.....	36
4. Uji Realibilitas.....	37
F. Teknik Analisis Data	38
1. Proses Pengolahan Data	38
2. Uji Prasyarat.....	39
3. Uji Hipotesis.....	40
BAB IV	42
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	42
1. Administrasi Penelitian	42
2. Pelaksanaan Uji Coba (<i>Try Out</i>) Alat Ukur Penelitian	43
3. Pelaksanaa Penelitian	49
B. Deskripsi Sampel Penelitian.....	50
1. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
2. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia	50
C. Pengujian Hipotetik	52

1. Data Kategorisasi	52
2. Hasil Uji Asumsi	55
3. Hasil Uji Hipotesis	57
D. Pembahasan	58
BAB V	64
PENUTUP	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	73

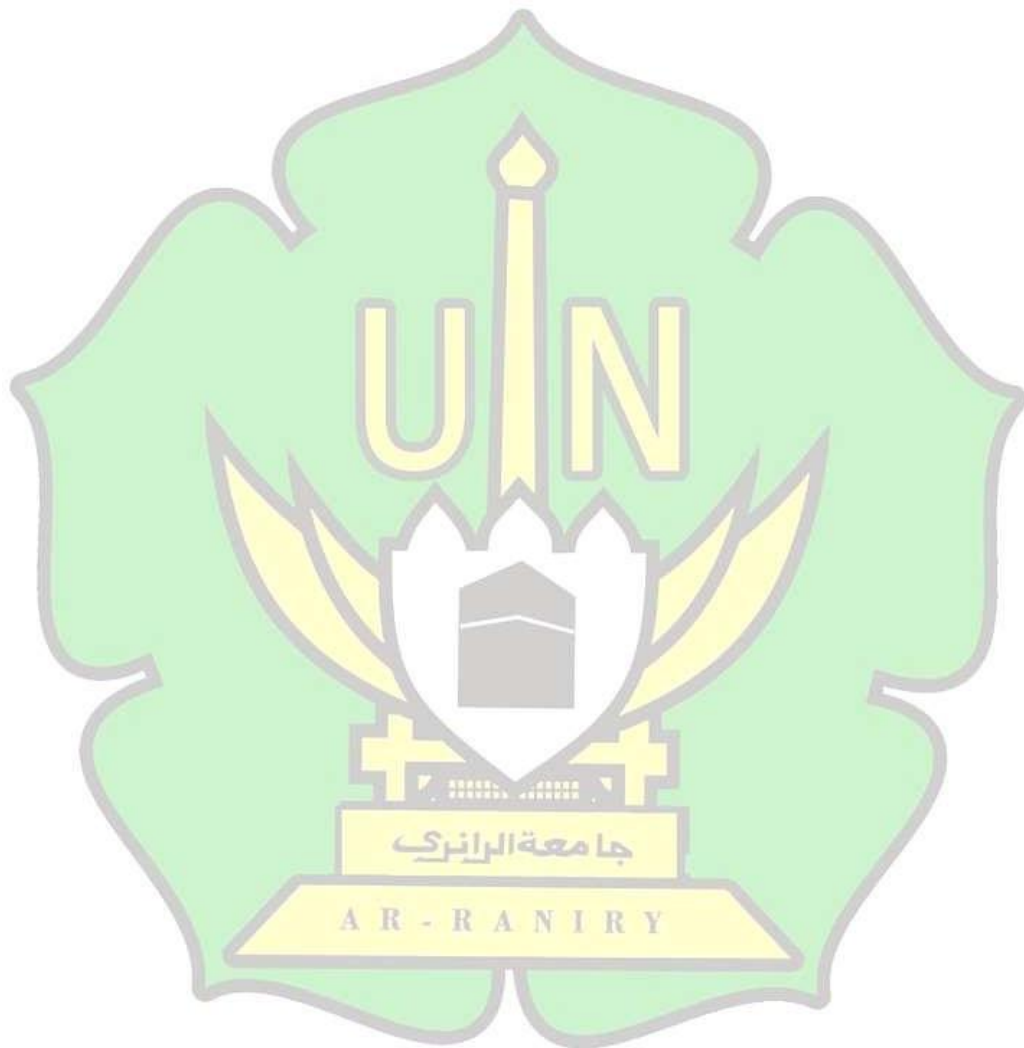


DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Populasi Penelitian	29
Tabel 3.2 Skor Skala Favorable dan Skala Unfavorable	32
Tabel 3.3 Blueprint Skala <i>Quality of work life</i>	32
Tabel 3.4 Blueprint Skala Kebahagiaan	34
Tabel 3.5 Klasifikasi Reliabilitas <i>Alpha Cronbach</i>	38
Tabel 4.1 Komputasi CVR skala <i>Quality of work life</i>	45
Tabel 4.2 <i>Komputasi CVR skala</i> Kebahagiaan	45
Tabel 4.3 Koefisien daya beda aitem skala <i>Quality of work life</i>	46
Tabel 4.4 <i>Blue print</i> akhir skala <i>quality of work life</i>	47
Tabel 4.5 Koefisien daya beda aitem skala Kebahagiaan	47
Tabel 4.6 <i>Blue print</i> akhir skala kebahagiaan	48
Tabel 4.7 Data demografi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin	50
Tabel 4.8 Data demografi subjek penelitian berdasarkan usia	51
Tabel 4.9 Deskripsi Data Penelitian Skala <i>Quality of work life</i>	52
Tabel 4.10 Kategorisasi skala <i>quality of work life</i>	53
Tabel 4.11 Deskripsi data penelitian Kebahagiaan	54
Tabel 4.12 <i>Kategorisasi skala</i> Kebahagiaan	55
Tabel 4.13 Uji Normalitas Data Penelitian	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas	57
Tabel 4.15 Uji Hipotesis Data Penelitian	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual26



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN AR-Raniry Banda Aceh Tentang Pembimbing Skripsi
Lampiran II	Surat Izin Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN AR-Raniry Banda Aceh
Lampiran III	Surat Keterangan Selesai Penelitian Dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil
Lampiran IV	Skala Penelitian
Lampiran V	Tabulasi Data <i>Try Out</i>
Lampiran VI	Hasil Statistik Data <i>Try Out</i>
Lampiran VII	Hasil Analisis Statistik Data Penelitian
Lampiran VIII	Daftar Riwayat Hidup



**HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN KEBAHAGIAAN
PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN ACEH SINGKIL**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *quality of work life* (QWL) dengan kebahagiaan pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai aktif berjumlah 45 orang, dan teknik sampel jenuh digunakan sehingga seluruh populasi menjadi sampel. Instrumen penelitian berupa skala *quality of work life* (42 aitem) yang disusun berdasarkan aspek-aspek Walton (1975) dan skala kebahagiaan (30 aitem) yang disusun berdasarkan aspek-aspek Seligman (2012). Uji validitas isi menggunakan *Content Validity Ratio* (CVR) dengan melibatkan 3 orang *judgment expert*, dan seluruh aitem dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,970 untuk skala QWL dan 0,939 untuk skala kebahagiaan. Analisis data menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,346 dengan nilai signifikansi 0,020 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara *quality of work life* dengan kebahagiaan pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil. Semakin tinggi *quality of work life* yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula tingkat kebahagiaan mereka, dan sebaliknya. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kebahagiaan pegawai di lingkungan instansi pemerintah.

Kata Kunci: Kebahagiaan, Pegawai Kementerian Agama, *Quality of work life*.

جامعة الرانيري

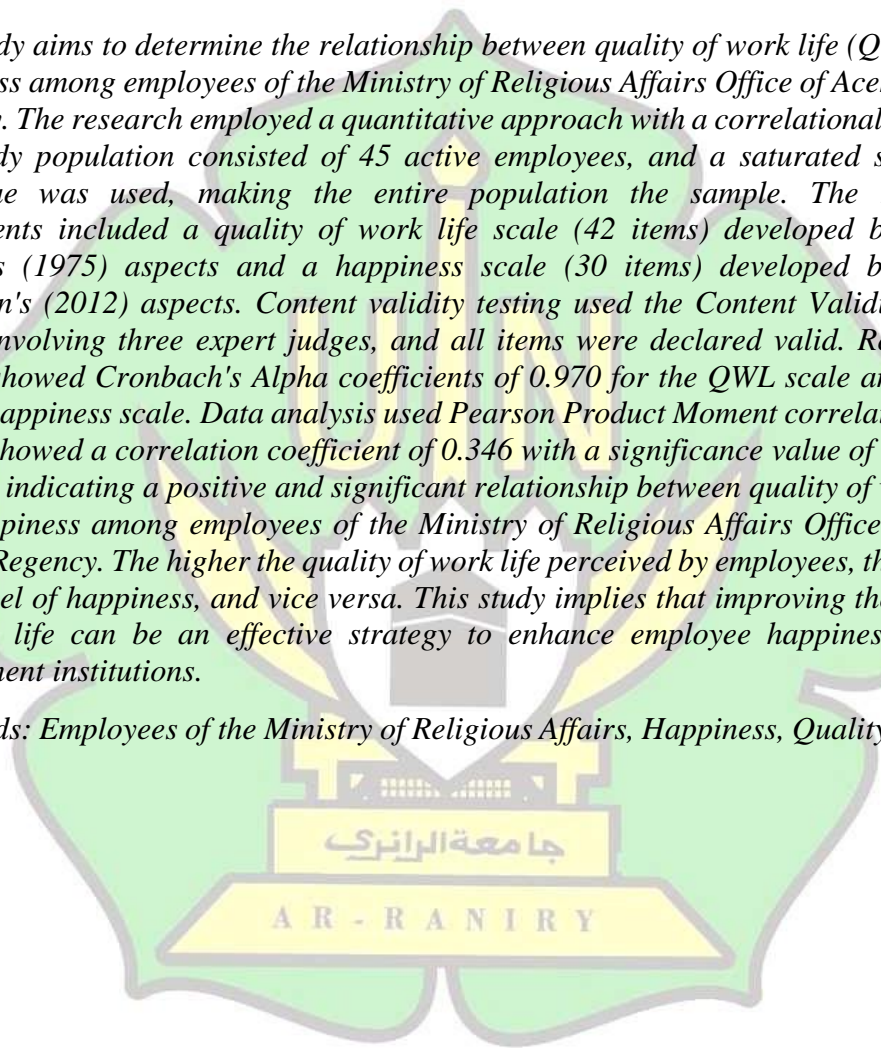
A R - R A N I R Y

**THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND HAPPINESS
AMONG EMPLOYEES OF THE MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
OFFICE OF ACEH SINGKIL REGENCY**

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between quality of work life (QWL) and happiness among employees of the Ministry of Religious Affairs Office of Aceh Singkil Regency. The research employed a quantitative approach with a correlational method. The study population consisted of 45 active employees, and a saturated sampling technique was used, making the entire population the sample. The research instruments included a quality of work life scale (42 items) developed based on Walton's (1975) aspects and a happiness scale (30 items) developed based on Seligman's (2012) aspects. Content validity testing used the Content Validity Ratio (CVR) involving three expert judges, and all items were declared valid. Reliability testing showed Cronbach's Alpha coefficients of 0.970 for the QWL scale and 0.939 for the happiness scale. Data analysis used Pearson Product Moment correlation. The results showed a correlation coefficient of 0.346 with a significance value of 0.020 ($p < 0.05$), indicating a positive and significant relationship between quality of work life and happiness among employees of the Ministry of Religious Affairs Office of Aceh Singkil Regency. The higher the quality of work life perceived by employees, the higher their level of happiness, and vice versa. This study implies that improving the quality of work life can be an effective strategy to enhance employee happiness within government institutions.

Keywords: Employees of the Ministry of Religious Affairs, Happiness, Quality of work life.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kementerian Agama Republik Indonesia merupakan salah satu lembaga pemerintah yang memiliki peranan strategis dalam mengatur dan mengelola urusan negara di bidang keagamaan. Lembaga ini tidak hanya berfokus pada pembinaan kehidupan beragama masyarakat, tetapi juga berperan penting dalam penyelenggaraan pendidikan keagamaan dan pendidikan umum berbasis nilai-nilai spiritual. Selain itu, Kementerian Agama turut bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan ibadah haji, pengelolaan administrasi keagamaan, serta menjaga harmonisasi kehidupan beragama di tengah masyarakat Indonesia yang majemuk (www.sumbar.kemenag.go.id). Urusan agama yang menjadi cakupan Kementerian Agama tidak hanya terbatas pada aspek ibadah antar umat beragama, melainkan juga mencakup dimensi ekonomi, pembangunan, kerukunan sosial, dan pendidikan, mengingat agama memiliki aspek ilahiah dan muamalah (Fadli & Miftah, 2023).

Pegawai yang bekerja pada lembaga pemerintah di Indonesia tergolong sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan kenegaraan. ASN memiliki tanggung jawab utama dalam menjalankan kebijakan publik, memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta memperkuat persatuan bangsa (Taufiq & Alkholid, 2021). Oleh karena itu, ASN di lingkungan

Kementerian Agama tidak hanya dituntut menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan penting dalam memberikan pelayanan dan pendidikan keagamaan kepada masyarakat yang sering kali menghadirkan tantangan tersendiri, baik dari segi beban kerja maupun kesejahteraan psikologis. Optimalisasi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara dalam instansi ini memerlukan pendekatan holistik yang tidak hanya berfokus pada capaian teknis, melainkan juga pada pengembangan kualitas sumber daya manusia yang berkelanjutan (ROHMAH & MAHFUD, 2021).

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil merupakan salah satu instansi vertikal dari Kementerian Agama Republik Indonesia yang berperan penting dalam pelaksanaan kebijakan keagamaan di tingkat daerah. Berdasarkan data dari Sistem Informasi Kepegawaian Simpeg (2025) Kementerian Agama RI, jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas di kantor ini tercatat sebanyak 45 orang, terdiri atas 27 laki-laki dan 18 perempuan. Jumlah tersebut tergolong relatif kecil jika dibandingkan dengan luasnya cakupan wilayah administratif yang menjadi tanggung jawab instansi ini. Kondisi tersebut menjadikan setiap pegawai memiliki peran strategis dalam menjamin kelancaran pelaksanaan program, pelayanan publik, serta pembinaan kehidupan keagamaan masyarakat di tingkat kabupaten. Keterbatasan sumber daya manusia kerap menyebabkan meningkatnya tekanan kerja, terutama ketika beban pekerjaan bertambah tanpa diiringi dukungan organisasi yang memadai. Jika kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak pada menurunnya kinerja pegawai serta kesejahteraan psikologis mereka, seperti meningkatnya stres kerja, berkurangnya kebahagiaan di tempat kerja, dan rendahnya kepuasan terhadap karier maupun lingkungan kerja. Situasi

tersebut pada akhirnya dapat merugikan organisasi secara keseluruhan, karena berpotensi menurunkan produktivitas serta kepuasan kerja pegawai. (Hartini & Tanuwijaya, 2022)

Menurut Riyono et al (2022), kebahagiaan merupakan aspek krusial bagi individu maupun organisasi. Kualitas kehidupan kerja yang mencakup faktor-faktor kesejahteraan pegawai mulai dari kompensasi, jaminan keamanan, iklim organisasi, hingga hubungan interpersonal memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan dan motivasi kerja. Dampak lanjutannya adalah peningkatan kinerja secara keseluruhan (Nauli & Saryatmo, 2023). Menurut Nasution & Khair, (2022), keberhasilan organisasi tidak semata ditentukan oleh kinerja struktural atau efisiensi kerja, melainkan juga oleh kondisi psikologis dan kesejahteraan individu yang terlibat di dalamnya. Dalam konteks ini, kebahagiaan menjadi faktor kunci yang mencerminkan kualitas kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis pegawai.

Menurut Seligman (2005), kebahagiaan merupakan pengalaman emosi positif yang timbul dari perasaan senang dan aktivitas yang memuaskan bagi individu. Wati & Aulia (2021), menambahkan bahwa kebahagiaan merupakan kondisi mental atau emosional yang mencerminkan kesejahteraan batin, yang ditandai dengan munculnya berbagai emosi positif mulai dari rasa puas hingga kebahagiaan yang mendalam. Sementara itu, Mahani et al., (2020) menegaskan bahwa kebahagiaan menggambarkan kualitas hidup seseorang yang berkembang melalui aspek-aspek penting, seperti kesehatan yang baik, kreativitas, pendapatan yang memadai, serta lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan.

Menurut Sarwar et al., (2023), kebahagiaan dalam bekerja dapat dimaknai sebagai cara individu memandang dan mengoptimalkan kinerjanya, serta menggali potensi diri baik saat bekerja secara mandiri maupun dalam tim. Tinggi rendahnya kebahagiaan kerja memengaruhi bagaimana seseorang menilai pengalaman kerjanya setiap hari. Pegawai yang bahagia cenderung menunjukkan stabilitas emosi positif karena mampu beradaptasi serta mengelola lingkungannya dengan baik. Miao et al., (2023), menyatakan bahwa efek positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja.

Menurut Allan et al., (2023), menyatakan bahwa pekerjaan merupakan salah satu aspek kehidupan yang paling stabil dan bermakna, karena di dalamnya terdapat nilai makna dan tujuan yang berperan penting terhadap kesehatan serta kesejahteraan individu. Seseorang yang menempatkan pekerjaan sebagai bagian penting dalam hidupnya dan mampu membangun hubungan positif di tempat kerja cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal (Riskawati et al., 2023).

Berdasarkan survei tahunan JobStreet terhadap lebih dari 5.000 responden di Indonesia, tercatat adanya penurunan signifikan tingkat kebahagiaan kerja akibat pandemi Covid-19. Sebelum pandemi, sebanyak 89% pegawai merasa bahagia dengan pekerjaannya, namun pada tahun 2020 angka tersebut menurun drastis menjadi 49%. Penurunan ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain 34% pekerja tidak memperoleh bonus, 31% mengalami pemotongan gaji, dan 29% lainnya menghadapi keterlambatan kenaikan gaji (Fintechnesia.com, 2020).

Selain itu, laporan CNN Indonesia (2020), mengungkapkan bahwa sekitar 43% pekerja di Indonesia mengalami pemotongan gaji lebih dari 30% selama masa PSBB. Perubahan sistem kerja berbasis teknologi serta meningkatnya aktivitas *work from home* (WFH) turut memengaruhi kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas hidup dan kebahagiaan pekerja usia produktif. Faridah Lim, selaku Country Manager JobStreet Indonesia, juga menegaskan bahwa ketidakpuasan kerja memiliki dampak langsung terhadap turunnya tingkat kebahagiaan. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa sejak 2019, kebahagiaan pekerja Indonesia cenderung menurun akibat faktor ekonomi dan kesejahteraan yang terganggu selama pandemi.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti melalui metode wawancara terhadap salah seorang pegawai Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil, diperoleh sejumlah informasi mengenai fenomena kebahagiaan kerja yang dialami oleh pegawai. Gambaran tersebut dapat dilihat melalui cuplikan hasil wawancara berikut:

Cuplikan wawancara 1:

"Kalau dilihat dari senang atau tidaknya dengan pekerjaan sekarang, awalnya saya kurang senang tapi karena itu sudah menjadi pilihan ketika melamar, jadi mau tidak mau harus terjun di bidang itu, suka atau tidak suka, harus suka. Dengan kata lain, dipaksa untuk menyukai hal yang telah dipilih di awal karena sudah menjadi risiko" (M, LK 32 Tahun, Senin, 29 September 2025).

Cuplikan wawancara 2:

“Untuk fasilitas yang menunjang dari kantor sudah baik, meskipun ada beberapa fasilitas yang kurang. Namun, bisa untuk kakak kondisikan. Mengenai kebisingan dan suara yang mengganggu di ruangan kerja itu tergantung dengan pekerjaan yang dikerjakan apakah itu mengganggu fokus kita apa enggak.” (KZN, PR 25 Tahun. Senin, 29 September 2025).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai masih merasakan kurangnya kenyamanan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, terutama yang berkaitan dengan situasi serta kondisi lingkungan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa fasilitas dan suasana kerja yang tersedia belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan maupun harapan pegawai. Padahal, lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan kebahagiaan kerja karena secara langsung berpengaruh terhadap tingkat kenyamanan, motivasi, serta keterlibatan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selain itu menurut White (2023), individu yang bahagia juga cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi karena mampu bekerja dengan fokus dan tenang tanpa terbebani kekhawatiran berlebih terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, kebahagiaan bukan hanya berdampak pada kondisi emosional, tetapi juga memiliki kecenderungan menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Green et al., (2024) menunjukkan bahwa variasi dalam kualitas pekerjaan (*job quality*) hanya menjelaskan sebagian dari variasi kesejahteraan umum (*well-being*). Dalam beberapa model analisis, ketika faktor sosial dan ekonomi turut diperhitungkan, pengaruh *quality of work life* (QWL) terhadap kebahagiaan menjadi kecil atau bahkan tidak signifikan. Hal ini

mengindikasikan bahwa konteks sosial serta karakteristik individu dapat berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara QWL dan kebahagiaan. Sebaliknya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Diana (2021) memperlihatkan bahwa penerapan program QWL dan peningkatan pada setiap dimensinya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan dan kebahagiaan kerja. Studi kuantitatif yang dilakukan pada tenaga kesehatan tersebut menegaskan bahwa semakin baik penerapan QWL, semakin tinggi pula tingkat kebahagiaan dan kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh individu.

Kebahagiaan kerja pegawai memiliki hubungan yang erat dengan terciptanya *quality of work life* (QWL) yang baik. Menurut Arifin (2012), QWL mencerminkan persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja yang mendukung, memuaskan, dan bermakna. Secara fisik, QWL meliputi kondisi kerja yang aman, nyaman, serta kondusif, sedangkan secara psikologis, QWL berkaitan dengan perasaan aman, bangga, puas, keadilan, dan tanggung jawab dalam bekerja. Menurut Maenapothi (2007), kebahagiaan di tempat kerja merupakan suatu kondisi di mana individu merasa senang, nyaman, dan menikmati pekerjaannya tanpa merasa terbebani oleh tugas yang dilakukan. Dalam keadaan tersebut, individu mampu bekerja dengan efisien serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik pada tingkat pribadi maupun organisasi. Dengan demikian, peningkatan kualitas kehidupan kerja bukan hanya berdampak pada kesejahteraan pegawai, tetapi juga menjadi kunci dalam menciptakan kebahagiaan dan produktivitas di tempat kerja.

Penelitian lain oleh Javanmardnejad (2021), turut mendukung temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa QWL memiliki hubungan positif dan

signifikan dengan kebahagiaan pada kalangan perawat. Hasil serupa juga ditemukan oleh Jafari et al., (2023), yang menunjukkan adanya hubungan positif antara seluruh komponen *organizational happiness* dengan QWL. Selain itu, Agustiani (2024), mengungkapkan adanya korelasi positif yang kuat antara QWL dan kebahagiaan, di mana kebahagiaan tidak hanya berperan sebagai hasil dari QWL, tetapi juga berfungsi sebagai variabel mediator yang memengaruhi tingkat keterlibatan kerja.

Berdasarkan berbagai uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* (QWL) memiliki peran penting dalam membentuk suasana kerja yang kondusif, menumbuhkan semangat kerja, serta meningkatkan kebahagiaan pegawai. Kebahagiaan dalam bekerja bukan hanya bergantung pada aspek finansial, tetapi juga pada kondisi lingkungan kerja, kesempatan berkembang, keterlibatan dalam organisasi, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara mendalam “**Hubungan Quality of work life Dengan Kebahagiaan Kerja Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan utama dalam penelitian ini dirumuskan pada pertanyaan: Apakah terdapat hubungan *quality of work life* dengan kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan tujuan dari penelitian ini yaitu, untuk mengetahui apakah terdapat hubungan *quality of work life* dengan kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian ilmu psikologi, khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi serta Psikologi Positif. Secara lebih spesifik, penelitian ini dapat menambah pemahaman mengenai keterkaitan antara *quality of work life* dengan kebahagiaan di tempat kerja, sehingga dapat menjadi referensi dalam pengembangan teori maupun praktik di bidang terkait.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi tiga pihak. Bagi instansi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil, temuan ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan *quality of work life* pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, pemberian apresiasi, serta penyediaan program pengembangan diri, sehingga kebahagiaan dan kinerja pegawai dapat meningkat. Bagi pegawai, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, membangun hubungan positif dengan rekan kerja, serta mengelola stres secara bijak melalui pendekatan spiritual maupun relaksasi. Bagi

peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk meneliti QWL dengan variabel lain selain kebahagiaan, seperti kinerja atau *work engagement*, serta menggunakan metode kualitatif untuk menggali pengalaman subjektif pegawai secara lebih mendalam.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini didukung oleh berbagai hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya relevansi baik dari segi metode, variabel, maupun karakteristik subjek. Meskipun terdapat beberapa persamaan, penelitian ini juga memiliki perbedaan konteks dengan penelitian sebelumnya, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dan memperkaya kajian mengenai topik yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Javanmardnejad et al (2021) dengan judul “*Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran*” 270 perawat di departemen darurat (*emergency departments*) di Iran. Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling*, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa QWL berhubungan secara positif dan signifikan dengan kebahagiaan (*happiness*) di kalangan perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh Jafari et al (2023) berjudul “*Investigating the Relationship between Organizational Happiness and Quality of work life in Teaching Hospitals of Yazd in 2023*” menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan metode korelasi Kendall-Tau, 215 pegawai rumah sakit pengajaran (*teaching hospitals*) di Kota Yazd (Iran). Hasil penelitian menunjukkan

bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara semua komponen “*organizational happiness*” dengan QWL.

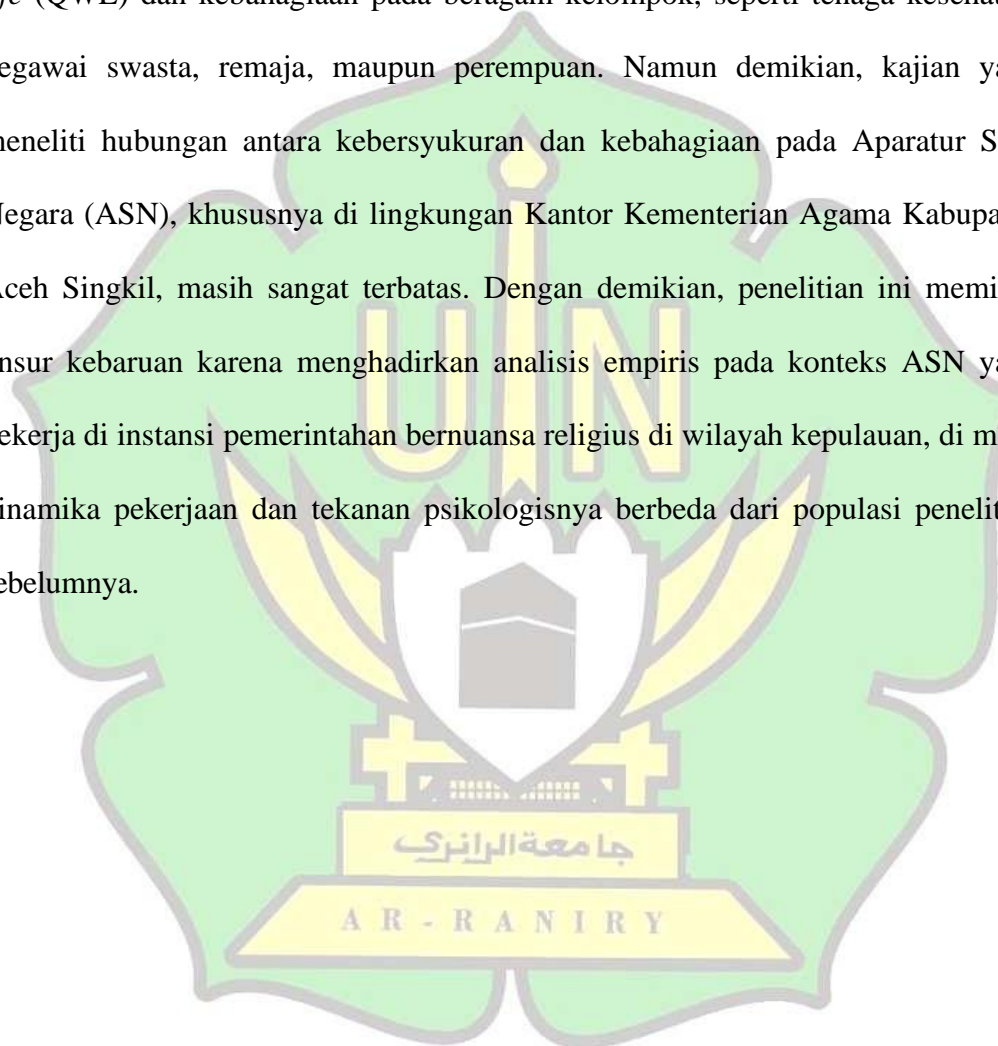
Penelitian yang dilakukan oleh Fathoni (2020) berjudul "*Pengaruh Psychological Capital dan Quality of work life Terhadap Organizational Citizenship Behavior*" melibatkan 200 peserta yang merupakan anggota Pusdiklantas Polri. Untuk menganalisis data, digunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel *psychological capital dan quality of work life* secara bersamaan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2020) berjudul "*Peran Happiness at Work Sebagai Mediator Hubungan Antara Work Life Balance dan Organizational Citizenship Behavior Pada Generasi Y*" melibatkan 154 responden yang merupakan PNS generasi Y. Metode analisis yang digunakan adalah analisis mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *happiness at work* memiliki efek mediasi yang signifikan, secara parsial menghubungkan *work-life balance* dengan *organizational citizenship behavior*. Selain itu, penelitian ini juga menemukan hubungan antara *work-life balance* dan *organizational citizenship behavior*, antara *happiness at work* dan *work-life balance*, serta antara *happiness at work* dan OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Agustiani (2024) dengan judul “*Increasing Employee Engagement Through Workplace Happiness: A Quality of work life Mediation Study*” dilaksanakan di perusahaan PT Pupuk Kujang, dengan jumlah sampel 191 pegawai yang diperoleh melalui metode sampel jenuh atau sensus. Analisis data menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil

menunjukkan bahwa QWL bukan hanya berdampak langsung tetapi juga melalui mediator (*happiness*) terhadap outcome lain (*engagement*).

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa berbagai penelitian sebelumnya telah banyak membahas hubungan antara *Quality of work life* (QWL) dan kebahagiaan pada beragam kelompok, seperti tenaga kesehatan, pegawai swasta, remaja, maupun perempuan. Namun demikian, kajian yang meneliti hubungan antara kebersyukuran dan kebahagiaan pada Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil, masih sangat terbatas. Dengan demikian, penelitian ini memiliki unsur kebaruan karena menghadirkan analisis empiris pada konteks ASN yang bekerja di instansi pemerintahan bernuansa religius di wilayah kepulauan, di mana dinamika pekerjaan dan tekanan psikologisnya berbeda dari populasi penelitian sebelumnya.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Kebahagiaan

1. Pengertian Kebahagiaan

Seligman (2012) menjelaskan bahwa kebahagiaan merujuk pada pengalaman emosi positif serta keterlibatan individu dalam aktivitas yang memberikan kesenangan dan makna. Kebahagiaan tercermin melalui kepuasan hidup, pola pikir positif, serta perasaan positif terhadap kehidupan yang dijalani. Lebih lanjut, Seligman menegaskan bahwa tingkat kebahagiaan seseorang dapat diidentifikasi melalui tingkat kepuasan subjektif yang dirasakan individu terhadap kehidupannya secara keseluruhan. Sementara itu menurut Suojanen (2012) mendefinisikan kebahagiaan sebagai perasaan nyaman, baik, dan memuaskan yang dimiliki seseorang terhadap kehidupannya. Sementara itu, Hurlock (2002) menjelaskan kebahagiaan sebagai kondisi sejahtera dan kepuasan batin yang muncul ketika kebutuhan serta harapan individu dapat terpenuhi dengan baik.

Vallina et al., (2018) menjelaskan bahwa kebahagiaan dapat dipahami melalui dua pendekatan, yaitu *hedonis* dan *eudaimonis*. Pendekatan *hedonis* memandang kebahagiaan sebagai perasaan menyenangkan serta penilaian positif terhadap pengalaman hidup. Sementara itu, pendekatan *eudaimonis* menekankan kebahagiaan sebagai hasil dari tindakan individu yang selaras dengan nilai dan tujuan hidup, sehingga mampu memberikan kepuasan yang lebih mendalam. Dengan kata lain, kebahagiaan *hedonis* lebih terkait pada pengalaman menyenangkan dan kesenangan sesaat, sedangkan kebahagiaan *eudaimonis* lebih

berhubungan dengan hal-hal yang bermakna, seperti pengembangan diri, pertumbuhan pribadi, dan otonomi.

Lubis (2019) menyatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berkaitan dengan adanya penilaian yang positif, baik berupa sikap maupun pengalaman menyenangkan yang tercermin melalui emosi positif, suasana hati yang baik, hingga kondisi *flow*. Sementara itu, Pryce-Jones & Lindsay (2014) memandang kebahagiaan kerja sebagai suatu pola pikir yang membantu individu dalam memaksimalkan kinerja serta mengembangkan potensi dirinya, dengan cara menyadari fluktuasi perasaan bahagia saat bekerja, baik secara mandiri maupun dalam kelompok. Lebih lanjut, Pryce-Jones & Lindsay (2014) menegaskan bahwa terdapat tiga poin utama dalam memahami kebahagiaan di tempat kerja. Pertama, kesadaran individu terhadap pekerjaannya menjadi kunci utama dalam menciptakan kebahagiaan karena memungkinkan seseorang untuk mengelola berbagai situasi berdasarkan penilaian dan pemahamannya. Kedua, kebahagiaan tidak hanya berkaitan dengan individu semata, melainkan juga dengan peran yang dimainkan dalam kelompok, sebab dinamika kerja banyak terbentuk melalui interaksi dan kerja sama.

Poin ketiga yang dikemukakan Pryce-Jones & Lindsay (2014) adalah keyakinan bahwa setiap ketidaknyamanan maupun kesulitan yang dialami dalam pekerjaan merupakan bagian dari sebuah proses. Kebahagiaan di tempat kerja bukan berarti individu harus selalu merasa baik atau terbebas sepenuhnya dari emosi negatif seperti marah, frustrasi, atau kecewa. Justru, pengalaman emosi-emosi tersebut dapat menjadi sarana pembelajaran bagi individu untuk mengambil

langkah yang lebih tepat dalam menghadapi situasi kerja, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas kebahagiaan yang dirasakannya.

Berdasarkan pemaparan dari lima ahli tersebut, peneliti mengacu pada teori kebahagiaan yang dikemukakan oleh Seligman (2012). Dalam pandangan ini, kebahagiaan dipahami sebagai kondisi yang mencakup pengalaman emosi positif serta keterlibatan individu dalam aktivitas positif yang memberikan kepuasan dan makna. Teori Seligman dipilih karena memiliki kerangka konseptual yang komprehensif dan telah banyak digunakan sebagai landasan pengembangan instrumen pengukuran kebahagiaan dalam berbagai kajian ilmiah.

2. Aspek-Aspek Kebahagiaan

Menurut Seligman (2012), kebahagiaan terdiri atas tiga aspek utama, yaitu sebagai berikut:

a. Emosi Positif

Emosi positif (*positive emotions*) merujuk pada perasaan menyenangkan yang dialami individu dan cenderung lebih diharapkan dibandingkan emosi negatif. Kehadiran emosi positif memungkinkan individu menjadi lebih terbuka terhadap berbagai kemungkinan, mendorong kreativitas, serta menghindarkan diri dari pola pikir yang kaku saat menghadapi situasi tertentu. Dalam konteks pembelajaran, emosi positif juga berperan dalam menumbuhkan perasaan senang, rasa syukur, dan sikap optimis selama proses belajar berlangsung.

b. Keterlibatan Penuh

Keterlibatan penuh mengacu pada partisipasi individu dalam berbagai aktivitas yang tidak terbatas pada pemenuhan tanggung jawab utama, seperti

pekerjaan atau perkuliahan, tetapi juga mencakup aktivitas yang diminati, termasuk hobi dan kebersamaan dengan keluarga. Dalam menjalani aktivitas tersebut, individu tidak hanya terlibat secara fisik, melainkan juga secara emosional dan kognitif, sehingga tercipta pengalaman yang utuh dan bermakna.

c. Penemuan Makna Dalam Keseharian

Selain keterlibatan penuh dan kemampuan membangun relasi sosial yang positif, kebahagiaan juga dapat dicapai melalui penemuan makna dalam setiap aktivitas keseharian. Penemuan makna ini merujuk pada kemampuan individu untuk memaknai secara positif apa yang dilakukan, sehingga aktivitas sehari-hari yang dijalani dengan keterlibatan penuh dapat memberikan nilai, manfaat, serta menghadirkan perasaan bahagia bagi individu.

Menurut Vallina dan Alegre (2018) ada 3 aspek kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*) yaitu:

a. Keterlibatan (*Engagement*)

Pekerjaan dapat dinilai melalui keterlibatan yang mencerminkan antusiasme, gairah, serta kondisi mental positif terkait semangat, dedikasi, dan penyerapan. Keterlibatan menunjukkan energi, motivasi, dan perasaan khusus yang muncul saat individu merasakan kepuasan di tempat kerja. Bentuk nyata keterlibatan di lingkungan kerja misalnya berpartisipasi aktif dalam rapat, mengikuti kegiatan formal organisasi, serta menyelesaikan tugas dengan sepenuh hati dan tanggung jawab (Pratama, 2020).

b. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja merupakan penilaian individu terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan melalui rasa senang, puas, dan penerimaan atas hasil maupun kondisi kerja. Konsep ini mencakup kesesuaian antara harapan dengan kenyataan, seperti gaji, peluang pengembangan karier, serta hubungan dengan rekan kerja. Salah satu bentuk nyata kepuasan kerja terlihat ketika pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan perasaan gembira, tanpa keluhan, serta menerima tanggung jawab dari organisasi dengan lapang dada.

c. Komitmen Organisasi Afektif (*Affective Organisational Commitment*)

Komitmen organisasi afektif adalah ikatan emosional pegawai terhadap organisasi, yang mencakup rasa memiliki, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian aspek-aspek kebahagiaan yang telah dijelaskan, peneliti mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Seligman (2012), yaitu emosi positif, keterlibatan penuh, dan penemuan makna dalam keseharian. Pemilihan aspek-aspek tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa konsep yang dikemukakan Seligman mampu menjelaskan kebahagiaan secara komprehensif serta telah banyak digunakan sebagai landasan pengembangan instrumen pengukuran dalam berbagai kajian ilmiah.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebahagiaan

Menurut Pookkaman dan Auttapon (2023), kebahagiaan di tempat kerja merupakan suatu kondisi di mana individu merasa senang, nyaman, dan menikmati pekerjaannya tanpa merasa terbebani oleh tugas yang dilakukan. Dalam keadaan

tersebut, individu mampu bekerja dengan efisien serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik pada tingkat pribadi maupun organisasi.

Lebih lanjut, Pookkaman dan Auttapon (2023) menjelaskan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja, yaitu:

- a. Inspirasi pekerjaan: pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka, dan mampu mencapai tujuan.
- b. Nilai bersama organisasi: perilaku kolektif dan budaya organisasi.
- c. Hubungan: ada interaksi, ikatan kelompok dan penerimaan di antara rekan kerja.
- d. Kualitas kehidupan kerja: hubungan antara 3 elemen, yaitu lingkungan kerja, partisipasi pegawai, dan humanisasi pekerjaan. Keseimbangan yang baik di antara ketiga elemen tersebut menghasilkan kepuasan kolektif yang mengarah pada tingkat efisiensi tertinggi.
- e. Kepemimpinan: para eksekutif atau kepala organisasi mempromosikan dan menciptakan kebahagiaan bagi para personil saat mereka bekerja dengan menciptakan motivasi, kesadaran, dan dedikasi pada bawahan mereka. Para pemimpin juga terlibat dalam komunikasi 2 arah dan transparan dengan staf mereka dan mereka sendiri berdedikasi untuk menciptakan suasana yang baik bagi staf mereka juga.

B. Quality of work life

1. Pengertian Quality of work life

Quality of work life (QWL) dipahami sebagai suatu program yang berupaya meningkatkan mutu kehidupan kerja dengan menciptakan kondisi yang mampu mendukung perkembangan pegawai secara optimal (Nawawi, Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif, 2001). Siagian (2015) menyatakan bahwa QWL merupakan konsep mengenai kualitas kehidupan kerja yang pada dasarnya menggambarkan sebuah proses sistematis dalam meningkatkan kehidupan kerja individu. Lebih lanjut, Soejipto (2017) menjelaskan bahwa istilah QWL mulai dikenal melalui literatur Suttle (1977), yang melihatnya sebagai indikator kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan dasar pribadi pegawainya melalui pemberian pengalaman dan peluang kerja yang bermakna. Sementara itu, American Society of Training and Development (1979) memaknai QWL sebagai kapasitas pegawai untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pribadi dan tuntutan pekerjaan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Perhatian terhadap QWL semakin meningkat seiring dengan perubahan sikap terhadap pekerjaan, tuntutan peran dan pola pikir, serta bertambahnya generasi muda yang memasuki dunia kerja. Peningkatan ini juga dipengaruhi oleh kesadaran yang berkembang mengenai dampak kesehatan, kesejahteraan, dan kepuasan kerja pegawai di Amerika serta pekerja otonom di Eropa. Pada masa itu, pekerja cenderung hanya dihargai dari segi tenaga fisik, sementara ide dan pemikiran mereka sering diabaikan perusahaan. Kondisi tersebut menimbulkan rasa tidak memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan atau kegagalan keputusan

manajemen, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya produktivitas (Kaswan, 2012).

Menurut Hermawati dan Nasharuddin (2016), kualitas kehidupan kerja (QWL) dipahami sebagai kondisi objektif yang mencakup praktik organisasi serta persepsi dan reaksi individu terhadap aspek fisik maupun psikis dari pekerjaan yang dijalani. Hal ini tercermin dari adanya rasa aman, kepuasan, serta kemampuan untuk berkembang sebagai manusia seutuhnya. Sementara itu, Walton (1975) menjelaskan bahwa *quality of work life* merupakan persepsi pegawai terkait dengan suasana dan pengalaman yang dialami sebagai bentuk penilaian ditempat kerja.

Terdapat dua perspektif dalam memahami *quality of work life* (QWL). Pertama, QWL dipandang sebagai suatu kondisi dan praktik yang berhubungan dengan tujuan organisasi, seperti keterlibatan kerja dan terciptanya lingkungan kerja yang aman. Kedua, QWL dipahami sebagai persepsi pegawai mengenai rasa aman, kepuasan, keseimbangan kehidupan kerja, serta adanya kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara manusiawi (Cascio, 2014; Syah, 2021). *Quality of work life* (QWL) berperan penting dalam menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang lebih humanis. QWL tidak hanya menekankan pada kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan atau meningkatkan produktivitas, tetapi juga menaruh perhatian pada bagaimana pekerjaan tersebut mampu meningkatkan kesejahteraan, martabat, serta kualitas hidup individu secara menyeluruh (Refiza, 2016).

Berdasarkan pendapat definisi beberapa ahli diatas, penelitian ini mengacu pada teori *quality of work life* yang dipaparkan oleh Walton (1975)

menjelaskan bahwa *quality of work life* merupakan persepsi pegawai terkait dengan suasana dan pengalaman yang dialami sebagai bentuk penilaian ditempat kerja.

2. Aspek-Aspek *Quality of work life*

Menurut Menurut Walton (1975) aspek-aspek dari *quality of work life* (QWL) dibagi menjadi 8 aspek yaitu:

a. Kompensasi yang memadai dan adil

Aspek ini mencakup berbagai bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai, seperti upah, kompensasi, bonus, tunjangan, dan fasilitas kerja sebagai bentuk balas jasa atas kinerja yang mereka hasilkan.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat dikatakan baik ketika pegawai merasa bahwa dirinya dapat bekerja secara sehat, aman, nyaman dan optimal. Aspek ini dapat juga mencakup jam kerja, kondisi kerja serta situasi yang mengurangi resiko kerja dan gangguan kesehatan.

c. Kesempatan terus berkembang dan keamanan kerja

Adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan individu dalam organisasi akan memberikan rasa kepuasan kerja, perasaan diperhatikan, dan lebih menumbuhkan motivasi untuk terus meningkatkan kinerja.

d. Kesempatan untuk berkembang dan keamanan kerja

Aspek keempat berhubungan dengan sejauhmana pekerjaan yang digeluti oleh pegawai dapat memberikan peluang bagi dirinya untuk maju dalam

karier di masa yang akan datang. Berfokus pada karir dibandingkan pada kesempatan bekerja termasuk juga perkembangan pribadi, aplikasi kemampuan baru, kesempatan mengembangkan diri, dan keamanan.

e. Intregrasi sosial

Integrasi sosial dalam organisasi berkaitan dengan sejauhmana lingkungan pekerjaan termasuk rekan kerja dapat menerima kehadiran individu dan bagaimana organisasi atau lingkungan dapat mempengaruhi hubungan pribadi individu. Selain hubungan pribadi antar individu, integrasi sosial berkaitan dengan rasa kebersamaan atau komitmen, tidak adanya perbedaan dengan rekan kerja atau diskriminasi.

f. Hak-hak pegawai dalam organisasi kerja

Aspek hak-hak pegawai dalam organisasi kerja yaitu bagaimana organisasi dapat memenuhi hak-hak yang seharusnya dimiliki oleh pegawai dan organisasi memberikan kebebasan terhadap keleluasan pribadi atau privasi pegawai.

g. Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan

Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan individu adalah sejauhmana pekerjaan mempengaruhi peranan-peranan pribadi pegawai seperti hubungan dengan keluarga. Aspek ini memfokuskan kepada adanya keseimbangan peran dari kerja terhadap kehidupan pegawai sebenarnya. Terpenuhinya keseimbangan pekerjaan dan kehidupan di luar kerja apabila organisasi dan individu memperhatikan jadwal kerja dan tuntutan karir yang tidak mengambil waktu luang bersama keluarga. (Atmaja, 2014).

h. Tanggung jawab sosial organisasi

Aspek tanggung jawab sosial organisasi berkaitan dengan tanggung jawab sosial individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sejuahmana organisasi memiliki tanggung jawab sosial terhadap lingkungannya dan dapat memberikan kebanggaan kepada pegawainya.

Berdasarkan uraian aspek-aspek *quality of work life* yang telah dijelaskan, peneliti mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Walton (1975), yaitu: (a) kompensasi yang memadai dan adil, (b) lingkungan kerja yang aman dan sehat, (c) Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan, (d) Kesempatan untuk berkembang dan keamanan kerja, (e) integrasi sosial, (f) Hak-hak pegawai dalam organisasi kerja, (g) keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, serta (h) tanggung jawab sosial organisasi.

3. Faktor Yang Mempengaruhi *Quality of work life*

Menurut Nawawi (2005) ada beberapa faktor yang perlu dipenuhi dalam menciptakan program *Quality of work life*, diantaranya:

a. Restrukturisasi Kerja جامعة الرانري

Faktor restrukturisasi kerja mencakup pemberian kesempatan bagi pekerja untuk menjalani pekerjaan yang lebih menantang, serta menyediakan ruang yang lebih luas untuk pengembangan diri. Langkah ini bertujuan meningkatkan motivasi dan kualitas pengalaman kerja.

b. Sistem Imbalan

Faktor sistem imbalan sangat penting karena setiap pekerjaan memerlukan kompensasi yang mampu memenuhi kebutuhan pribadi maupun keluarga pekerja.

c. Partisipasi

Partisipasi adalah keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, pelaksanaan kegiatan, menikmati hasilnya, serta berperan dalam evaluasi kegiatan tersebut.

d. Lingkungan kerja

Faktor lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang mampu memberikan rasa nyaman, aman, dan menyenangkan bagi pegawai.

e. Kinerja Pegawai

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

f. Pegawai

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang bekerja pada suatu institusi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta.

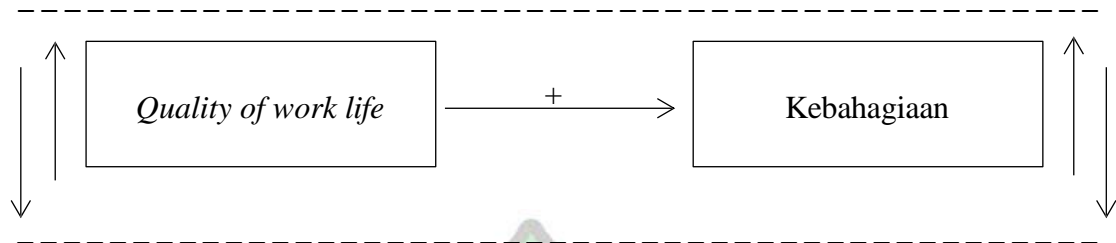
C. Hubungan *Quality of work life* dengan Kebahagiaan di Kerja

Studi literatur komprehensif menunjukkan bahwa QWL berperan sebagai antecedent penting bagi *Happiness at Work* (HAW) karena QWL menyediakan sumber daya pekerjaan yang mendukung pemenuhan kebutuhan psikologis

pegawai (kompetensi, otonomi, keterhubungan), yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan subjektif dan emosi positif di lingkungan kerja (Yusuf et al., 2025). Penelitian kuantitatif Salsyabila (2023) pada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat melaporkan korelasi positif signifikan antara QWL dan kebahagiaan di tempat kerja, menegaskan hubungan kuat kedua variabel di konteks organisasi publik. Beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa efek QWL terhadap outcome positif organisasi (*work engagement*, OCB, dan kinerja) dapat dimediasi oleh tingkat kebahagiaan kerja, sehingga meningkatkan QWL dipandang sebagai strategi utama untuk meningkatkan produktivitas dan retensi pegawai. Penelitian Irjayanti dan Rino (2024) menunjukkan bahwa QWL berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan kerja melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa QWL meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian memperkuat *work-life balance*, sehingga kebahagiaan kerja menjadi jalur penting dalam hubungan tersebut.

Berdasarkan uraian teori serta temuan berbagai penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* merupakan variabel bebas yang cenderung memiliki hubungan positif dengan kebahagiaan sebagai variabel terikat. Semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan individu, semakin tinggi pula peluangnya untuk mencapai kondisi kebahagiaan yang stabil. Sebaliknya, ketika kualitas kehidupan kerja berada pada tingkat rendah, individu menjadi lebih rentan mengalami penurunan kebahagiaan. Hubungan kedua variabel tersebut dapat diilustrasikan melalui bagan berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang tertera, peneliti merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara *quality of work life* dan kebahagiaan pada pegawai, yaitu apabila pegawai memiliki tingkat *quality of work life* yang tinggi, maka cenderung akan mengalami kebahagiaan yang lebih tinggi maupun sebaliknya, semakin rendah *quality of work life*, maka semakin rendah pula kebahagiaan yang dirasakan oleh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni suatu metode ilmiah yang menekankan pada identifikasi pola hubungan antar variabel serta upaya untuk menarik generalisasi dari temuan penelitian. Pendekatan ini menjadikan data numerik sebagai pijakan utama dalam proses pembuktian, yang kemudian diolah secara matematis melalui teknik statistik untuk memastikan keabsahan hasil (Sugiyono, 2017). Dalam pelaksanaannya, penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional guna menguji hubungan antara dua gejala psikologis yang menjadi fokus kajian. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengidentifikasi sekaligus mengukur seberapa erat keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2016).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Bebas (X) : *Quality of work life* Y
- b. Variabel Terikat (Y) : Kebahagiaan

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Quality of work life*

Quality of work life merupakan persepsi pegawai mengenai tingkat kesejahteraan, kenyamanan, serta pengalaman yang mereka rasakan selama bekerja, yang mencerminkan sejauh mana lingkungan kerja mampu memenuhi kebutuhan pribadi mereka. Pengungkapan data mengenai kualitas kehidupan kerja dilakukan melalui skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Walton (1975), yaitu: (a) kompensasi yang memadai dan adil, (b) lingkungan kerja yang aman dan sehat, (c) Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan, (d) Kesempatan untuk berkembang dan keamanan kerja, (e) integrasi sosial, (f) Hak-hak pegawai dalam organisasi kerja, (g) keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, serta (h) tanggung jawab sosial organisasi.

2. Kebahagiaan

Kebahagiaan merupakan konsep yang merujuk pada pengalaman emosi positif yang dirasakan individu ketika berada dalam kondisi menyenangkan, ditandai dengan adanya kepuasan hidup serta minimnya emosi negatif. Dalam penelitian ini, kebahagiaan diukur berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Seligman (2012), yaitu emosi positif, keterlibatan penuh dalam aktivitas, dan penemuan makna dalam keseharian.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil dengan jumlah total 45 pegawai. Jumlah tersebut terbagi ke dalam beberapa bidang kerja sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

No	Bidang	Jumlah Pegawai
1.	Kepala Kantor	1
1.	Subbag TU	9
2.	Bimas Islam	4
3.	Pendidikan Islam	15
4.	Perencana	1
5.	Analisis SDM	2
6.	Penelaah Teknis Kebijakan	1
7.	Bendahara	1
8.	PPSPM	1
9.	Pustakawan	1
10.	Perencana PHU	1
11.	PPBJ Zawa	1
12.	Penyuluh	1
13.	Pramubakti	2
14.	Satpam	2
15.	Supir Kepala Kantor	1
16.	Kebersihan	1
Total		45

Berdasarkan data dari Subbagian Kepegawaian dan Hukum Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil, populasi penelitian ini berjumlah 45 orang pegawai. Populasi tersebut tersebar pada beberapa bidang kerja, yaitu Kepala kantor 1 orang, Bagian Tata Usaha sebanyak 9 orang, Bimbingan Masyarakat Islam

sebanyak 4 orang, Pendidikan Islam sebanyak 15 orang, Bendahara 1 orang, Perencana 1 orang, Analis SDM 2 orang, Penelaah Teknis Kebijakan 1 orang, PPSPM 1 orang, Pustakawan 1 orang, Penyuluh 1 orang, Perencana PHU 1 orang, PPBJ Zawa 1 orang, Pramubakti 2 orang, Satpam 2 orang, Supir Kepala Kantor 1 orang, dan Kebersihan 1 orang. Dengan demikian, jumlah keseluruhan populasi penelitian ini adalah 45 orang pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013), sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi tersebut. Penggunaan sampel dilakukan ketika populasi terlalu besar sehingga tidak memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan karena keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya. Oleh karena itu, sampel yang diambil harus benar-benar mampu merepresentasikan populasi. Dalam penelitian ini digunakan teknik sampel jenuh, yaitu metode penentuan sampel yang menetapkan seluruh anggota populasi sebagai responden. Karena populasi penelitian berjumlah 45 pegawai, maka seluruhnya dijadikan sampel sehingga jumlah sampel adalah 45 pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator pada masing-masing variabel. Sebelum digunakan, instrumen tersebut diuji melalui analisis validitas dan reliabilitas. Menurut Sugiyono (2013), sebuah instrumen penelitian dikatakan baik apabila memenuhi unsur validitas sebagai ketepatan alat ukur, reliabilitas sebagai

konsistensi hasil pengukuran, serta sensitivitas yang mencerminkan kemampuan instrumen dalam menangkap perubahan data secara akurat.

1. Alat Ukur Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan skala model *Likert*. Skala *Likert* berfungsi untuk mengukur sikap, opini, serta persepsi individu terhadap berbagai fenomena sosial yang telah dirumuskan secara spesifik oleh peneliti sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2017). Dalam studi ini, terdapat dua skala yang digunakan, yaitu skala *quality of work life* dan skala kebahagiaan. Selain kedua skala tersebut, penelitian juga mengikutsertakan data demografis responden seperti jenis kelamin, dan usia.

Penelitian ini menggunakan aitem-aitem instrument dari masing-masing variabel. Setiap instrumen memiliki tingkatan nilai maksimum dan minimum tersendiri, dengan lima pilihan jawaban: “Sangat Sesuai” (SS), “Sesuai” (S), “Netral (5)”, “Tidak Sesuai” (TS), dan “Sangat Tidak Sesuai” (STS). Responden menjawab dengan metode *checklist* (Azwar, 2016).

Menurut Azwar (2017), pernyataan *favorable* (F) adalah pernyataan yang sejalan dengan konstruk psikologis yang hendak diukur; semakin tinggi skor yang diberikan responden, maka semakin tinggi pula tingkat atribut tersebut. Sebaliknya, pernyataan *unfavorable* (UF) merupakan pernyataan yang arah maknanya bertentangan dengan atribut yang diukur, sehingga dalam proses pemberian skor perlu dilakukan pembalikan nilai (*reverse scoring*) agar hasil pengukuran tetap dapat diinterpretasikan secara konsisten.

Tabel 3.2 Skor Skala Favorable dan Skala Unfavorable

Jawaban	Aitem	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	5	1
Sesuai (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Sesuai (TS)	2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	5

a. Skala *Quality of Work Life*

Alat ukur yang digunakan untuk menilai *quality of work life* dalam penelitian ini mengacu pada skala yang dikembangkan oleh Walton (1975), yang kemudian dievaluasi kembali oleh Timossi et al., (2008). Skala ini memuat delapan aspek utama yang merepresentasikan kualitas kehidupan kerja, yaitu: kompensasi yang memadai dan adil, lingkungan kerja yang aman dan sehat, kesempatan menggunakan serta mengembangkan kemampuan diri, kesempatan untuk berkembang dan jaminan keamanan kerja, integrasi sosial dalam lingkungan kerja, perlindungan terhadap hak-hak pegawai, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta tanggung jawab sosial organisasi. Skala ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Tabel 3.3 Blueprint Skala *Quality of work life*

Aspek-Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah Aitem	%
		Favorable	Unfavorable		
Kompensasi yang tepat dan adil	Merasa puas terhadap upah/gaji	1	22	2	4%
	Merasa puas terhadap bonus/tunjangan	2	23	2	4%
	Merasa puas terhadap fasilitas kantor	3	24	2	4%
Lingkungan kerja yang aman dan sehat	Merasa sesuai dengan jam/beban kerja	4	25	2	4%
	Merasa puas terhadap kondisi kerja	5	26	2	4%

	Merasa aman terhadap resiko kerja dan gangguan kesehatan	6	27	2	4%
Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan	Merasa puas atas kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan individu dalam organisasi	7	28	2	4%
	Adanya perasaan diperhatikan didalam organisasi	8	29	2	4%
	Adanya motivasi untuk terus meningkatkan kinerja	9	30	2	4%
	<i>Pegawai</i> memberikan peluang bagi dirinya untuk maju dalam karir di masa akan datang	10	31	2	4%
Kesempatan untuk berkembang dan keamanan kerja	Adanya kesempatan dalam pengembangan diri	11	32	2	4%
	Adanya kesempatan dalam aplikasi kemampuan baru	12	33	2	4%
	Terdapat keamanan dalam bekerja	13	34	2	4%
	Sejauh mana lingkungan pekerjaan dan rekan kerja menerima kehadiran individu	14	35	2	4%
Integrasi sosial	Merasa adanya kebersamaan	15	36	2	4%
	Merasa perlakuan adil tanpa diskriminasi	16	37	2	4%
	Institusi menghargai hak-hak anggotanya dalam bekerja	17	38	2	4%
	Merasa memiliki kebebasan terhadap privasi <i>pegawai</i>	18	39	2	4%
Hak-hak <i>pegawai</i> dalam organisasi kerja	Pekerjaan mempengaruhi peranan pribadi <i>pegawai</i>	19	40	2	4%
	Sejauhmana organisasi memiliki tanggung jawab sosial terhadap lingkungannya	20	41	2	4%
Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan Tanggung jawab sosial organisasi	Memberikan kebanggaan kepada <i>pegawainya</i>	21	42	2	4%
	Total	21	21	42	100%

b. Skala Kebahagiaan

Penelitian ini menggunakan skala kebahagiaan yang disusun secara mandiri oleh peneliti dengan mengacu pada aspek kebahagiaan menurut Seligman (2012), yang meliputi emosi positif, keterlibatan penuh, dan penemuan makna dalam keseharian. Skala kebahagiaan terdiri atas 32 aitem, yang mencakup 16 aitem *favorable* dan 16 aitem *unfavorable*. Aitem *favorable* merupakan pernyataan yang mendukung indikator kebahagiaan pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil, sedangkan aitem *unfavorable* berisi pernyataan yang tidak mendukung indikator kebahagiaan. Rincian aitem *favorable* dan *unfavorable* disajikan pada tabel 3.4 berikut.

Tabel 3.4 Blueprint Skala Kebahagiaan

Aspek-Aspek	Indikator	Aitem		Total	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
Emosi Positif	Individu lebih terbuka terhadap kemungkinan (ide-ide baru)	1	16	2	6.67%
	Mendorong kreativitas	2	17	2	6.67%
	Individu memiliki pola pikir yang fleksibel	3	18	2	6.67%
	Perasaan senang	4	19	2	6.67%
	Rasa syukur	5	20	2	6.67%
	Sikap optimis	6	21	2	6.67%
keterlibatan penuh	Totalitas dalam bekerja	7	22	2	6.67%
	Partisipasi aktif dalam masyarakat	8	23	2	6.67%
	Kehadiran utuh dalam keluarga	9	24	2	6.67%
	Penghayatan dalam aktivitas hobi	10	25	2	6.67%
penemuan makna dalam keseharian	Membangun relasi sosial yang positif	11	26	2	6.67%
	Kebermanfaatan dalam pekerjaan	12	27	2	6.67%
	Kebermanfaatan dalam keluarga	13	28	2	6.67%
	Kebermanfaatan dalam hobi	14	29	2	6.67%
	Kebermanfaatan dalam kehidupan bermasyarakat	15	30	2	6.67%

Total	15	15	30	100%
-------	----	----	----	------

2. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur secara tepat. Suatu alat ukur baru dapat disebut valid apabila digunakan untuk mengukur konstruk yang memang menjadi target pengukurannya secara akurat (Azwar, 2016). Dalam penelitian ini, jenis validitas yang diterapkan adalah validitas isi (*content validity*). Validitas isi menekankan pada telaah rasional mengenai kecocokan antara aitem-aitem instrumen dengan indikator perilaku yang menjadi fokus penelitian. Melalui proses penilaian oleh para ahli, instrumen disaring guna memastikan bahwa setiap aitem telah mencerminkan hakikat dari variabel yang sedang diteliti.

Untuk menilai validitas dalam penelitian ini, digunakan rumus *Content Validity Ratio* (CVR) dengan data yang diperoleh dari evaluasi sekelompok pakar yang disebut *Subject Matter Expert* (SME). Para SME bertugas menilai apakah suatu aitem dianggap penting dalam mendukung tujuan pengukuran. Suatu aitem dapat dikategorikan signifikan apabila mampu merepresentasikan tujuan pengukuran secara tepat (Azwar, 2017).

Dalam penelitian ini, jumlah *Subject Matter Expert* (SME) yang terlibat dalam penilaian validitas isi adalah tiga orang. Jumlah ini telah memenuhi batas minimal yang disyaratkan dalam penggunaan CVR, yakni minimal tiga orang ahli untuk menilai tingkat keesensialan tiap aitem instrumen (Azwar, 2017). Masing-masing pakar diminta mengevaluasi setiap aitem dengan tiga pilihan: esensial (E),

berguna tetapi tidak esensial (G), atau tidak esensial (T). Hasil penilaian tersebut kemudian digunakan untuk menghitung nilai CVR (Lawshe, 1975).

Nilai CVR bergerak dari -1,00 hingga +1,00. Apabila nilai CVR lebih besar dari 0,00, maka lebih dari separuh jumlah ahli menyatakan bahwa aitem tersebut esensial. Semakin tinggi nilai CVR di atas angka 0, maka semakin esensial dan valid aitem tersebut. Sebaliknya, nilai CVR yang lebih rendah mengindikasikan bahwa hanya 50% dari panel SME yang menganggap aitem tersebut valid dan esensial (Azwar, 2016).

Adapun rumus dari CVR adalah sebagai berikut:

$$CVR = \frac{2ne}{n-1}$$

Keterangan:

$CVR = \text{Content Validity Ratio}$

$ne =$ Banyaknya SME yang menilai suatu aitem 'esensial'

$n =$ Banyaknya SME yang melakukan penilaian.

3. Uji Daya Beda Aitem

Proses evaluasi instrumen dimulai dengan pengujian daya beda aitem sebelum dilanjutkan ke analisis reliabilitas. Menurut Azwar (2016), langkah ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan setiap pernyataan dalam mengungkap variasi atribut pada diri responden. Parameter ini, yang disebut daya diskriminasi (*discriminating power*), menjadi petunjuk sejauh mana suatu aitem mampu berfungsi secara selektif dalam mengukur variabel penelitian.

Pengujian daya beda aitem dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment Pearson*. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan

perangkat lunak *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 20.0 for Windows*. Formula perhitungan koefisien korelasi antara aitem dan total yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$rix = \frac{\sum iX - (\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n] - [\sum X^2 - (\sum X)^2/n]}}$$

Keterangan:

I= skor aitem

X= skor total skala

N= jumlah pegawai

Sebagai kriteria dalam pemilihan aitem pada analisis bivariat yang peneliti gunakan dalam penelitian ini berdasarkan yang pertama *koefisien korelasi* aitem-total (*rix*) positif dan kedua taraf signifikansinya (ρ) signifikan kurang dari 0,05 ($\rho < 0,05$). Jika salah satu kriteria di atas tidak terpenuhi, maka aitem dianggap mempunyai daya beda yang rendah (gugur) (Azwar, 2022).

4. Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan sekumpulan instrumen pengukuran yang menunjukkan tingkat stabilitas saat melakukan pengukuran menggunakan instrumen yang diaplikasikan secara konsisten (Sugiyono, 2017). Pengukuran dianggap tidak akurat jika terjadi kesalahan pengukuran secara acak, di mana skor antara satu individu dengan individu lainnya terdapat kesalahan yang tidak konsisten dan bervariasi, sehingga perbedaan skor individu lebih dipengaruhi oleh kesalahan daripada perbedaan yang sebenarnya. Akibatnya, terkadang pengukuran yang kurang teliti menunjukkan ketidakcocokan (Azwar, 2017)

$$\alpha = 2 \left[1 - \frac{sy_1^2 + sy_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

S_{y1} dan S_{y2} = Varian skor Y1 dan varian skor Y2

S_x = Varian skor X

Tabel berikut menunjukkan klasifikasi koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*, menurut Guilford (dalam Sugiyono, 2017).

Tabel 3. 5 Klasifikasi Reliabilitas *Alpha Cronbach*

Kriteria	Koefesien
Sangat Reliabel	>0,900 (Sangat Tinggi)
Reliabel	0,700 – 0,900 (Tinggi)
Cukup Reliabel	0,400 – 0,700 (Sedang)
Kurang Reliabel	0,200 – 0,400 (Rendah)
Tidak Reliabel	<0,200 (Sangat Rendah)

Dengan demikian, suatu alat ukur pada umumnya dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$. Proses pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 20.0 for Windows*. Hasil uji reliabilitas selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam menentukan kelayakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Proses Pengolahan Data

Data yang telah peneliti peroleh dari lapangan dianalisis dan diolah secara kuantitatif dengan menggunakan rumus statistik dalam penelitian ini. Pengolahan data dilakukan setelah semua data penelitian di lapangan telah terkumpul dengan cara memberikan skor pada skala *quality of work life* dan kebahagiaan dari tiap-tiap jawaban yang diperoleh dari pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil.

2. Uji Prasyarat

Uji prasyarat bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel *independen* (X) dan variabel *dependen* (Y). Uji prasyarat terdiri dari beberapa uji prasyarat yaitu:

a. Normalitas sebaran

Uji normalitas sebaran merupakan salah satu uji prasyarat yang berfungsi untuk mengetahui apakah sebaran data dalam suatu populasi mengikuti distribusi normal (Priyanto, 2011). Dalam penelitian ini, uji normalitas sebaran dilakukan untuk membandingkan skor hasil pengukuran atau data yang telah terkumpul dengan data ideal yang sesuai dengan bentuk kurva normal. Teknik statistik yang digunakan untuk menguji normalitas sebaran dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*, yang diolah dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Penarikan kesimpulan dari hasil uji normalitas didasarkan pada dua kemungkinan, yaitu:

- a) Nilai signifikansi $> 0,05$, maka dinyatakan data berdistribusi normal
- b) Nilai signifikansi $< 0,05$, maka dinyatakan data berdistribusi tidak normal

Apabila hasil uji normalitas menggunakan teknik *statistic One Sample Kolmogorov-Smirnov test* menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal, maka dapat digunakan teknik alternatif, yaitu statistik *Skewness* dan *Kurtosis*. *Skewness* adalah ukuran statistik yang menggambarkan bentuk distribusi data, apakah menceng ke kiri, menceng ke kanan, atau simetris. Sementara itu,

Kurtosis merupakan statistik yang memberikan gambaran mengenai apakah distribusi data cenderung runcing atau relatif datar (Setiawan, 2012).

Menurut Field (2013), uji normalitas menggunakan *Skewness* dan *Kurtosis* dapat dilakukan dengan menghitung nilai kedua ukuran tersebut. Nilai *Skewness* dihitung dengan membagi nilai *Skewness* dengan standar error *Skewness* (*SE Skewness*). Demikian pula, nilai *Kurtosis* diperoleh dari nilai *Kurtosis* dibagi dengan standar error *Kurtosis* (*SE Kurtosis*). Batas toleransi yang masih dianggap memenuhi asumsi normalitas untuk kedua nilai tersebut berkisar antara -1,96 hingga 1,96, yang dalam praktiknya sering dibulatkan menjadi -2 sampai 2.

b. Uji Linieritas hubungan

Menurut Ghozali (2018), uji linieritas hubungan bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel *quality of work life* dan variabel kebahagiaan membentuk pola yang lurus (linier). Pengujian ini dilakukan dengan memanfaatkan uji *linearity* yang terdapat dalam tabel ANOVA pada perangkat lunak SPSS. Penentuan ada tidaknya hubungan linear antara variabel didasarkan pada nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity*. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), maka hubungan antar variabel dapat dikatakan linier karena tidak terdapat penyimpangan signifikan dari model linier.

3. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian mengenai hubungan antara *quality of work life* dan kebahagiaan, digunakan analisis statistik. Pemilihan teknik analisis data disesuaikan dengan hasil uji normalitas yang telah dilakukan. Apabila sebaran data bersifat normal, maka pengujian korelasi dilakukan dengan metode *Pearson*

Product Moment (r). Sebaliknya, jika data tidak terdistribusi secara normal, maka teknik yang digunakan adalah korelasi *Spearman Rank* (Rho). Hubungan antara kedua variabel dianggap signifikan jika nilai signifikansi (p) $< 0,05$ (Sarwono, 2017). Seluruh tahapan analisis data dalam penelitian ini dikerjakan menggunakan perangkat lunak komputer SPSS versi 22.0 untuk sistem operasi *Windows*.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Administrasi Penelitian

Tahap persiapan penelitian dimulai setelah peneliti menerima Surat Keputusan (SK) Skripsi dari pihak fakultas. Setelah SK Skripsi diperoleh, peneliti menyusun dan mengajukan proposal penelitian, yang kemudian dikonsultasikan secara rutin kepada dosen pembimbing skripsi. Proses bimbingan ini mencakup perbaikan latar belakang masalah, kajian teori, metodologi penelitian, serta penyusunan alat ukur penelitian. Apabila proposal telah disetujui oleh dosen pembimbing, peneliti melanjutkan ke tahap pengurusan izin penelitian sesuai prosedur yang berlaku.

Pengurusan izin penelitian dimulai dengan permohonan surat izin penelitian dari fakultas. Surat ini berfungsi sebagai dokumen resmi yang menunjukkan bahwa peneliti telah mendapatkan persetujuan untuk melakukan penelitian di lokasi yang telah ditentukan. Selanjutnya, peneliti mengajukan surat izin penelitian ke Biro Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry guna memperoleh data awal, yaitu jumlah populasi penelitian. Pada proses ini, peneliti juga menjalin komunikasi dan koordinasi dengan pihak terkait untuk menjelaskan tujuan penelitian serta tata cara pengumpulan data, sehingga pelaksanaan penelitian dapat berlangsung dengan teratur dan sesuai aturan yang berlaku.

Selain mengurus surat izin penelitian, peneliti juga menyiapkan berbagai kelengkapan administratif pendukung, seperti lembar persetujuan menjadi responden (*informed consent*) serta instrumen penelitian berupa skala psikologis yang telah melalui tahap pengecekan dan perbaikan berdasarkan masukan dari dosen pembimbing. Dalam menjalankan penelitian, peneliti memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian, antara lain menjaga kerahasiaan identitas responden serta memastikan bahwa partisipasi responden dilakukan secara sukarela.

Setelah seluruh proses pengumpulan data rampung, peneliti mengurus surat keterangan selesai penelitian yang diterbitkan oleh Biro Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Surat keterangan ini berfungsi sebagai bukti bahwa peneliti telah melaksanakan dan menyelesaikan penelitian sesuai dengan izin yang telah diberikan. Seluruh rangkaian administrasi penelitian ini dilakukan guna memastikan bahwa penelitian berjalan secara sistematis, teratur, dan sesuai dengan standar akademik yang berlaku.

2. Pelaksanaan Uji Coba (*Try Out*) Alat Ukur Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian utama, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba. Tujuan dari uji coba (*try out*) ini adalah untuk menilai kelayakan aitem-aitem yang nantinya akan digunakan dalam pengujian hipotesis (Azwar, 2016). Kegiatan *try out* dilaksanakan pada tanggal 12 Maret 2026 - 15 April 2026 secara daring dengan menggunakan *Google Form* sebagai sarana pengumpulan data. Uji coba ini melibatkan para pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Sabang. Jumlah aitem sebelum dilakukan *try out* adalah 72 aitem,

yang terdiri atas 42 aitem untuk variabel *quality of work life* dan 30 aitem untuk variabel kebahagiaan.

Jumlah responden yang berpartisipasi dalam uji coba ini adalah 53 orang pegawai kantor Kementerian Agama Kota Sabang. Peneliti mendatangi langsung Kepala Subbagian Tata Usaha kantor tersebut untuk menyebarkan tautan *Google Form* melalui pesan pribadi *WhatsApp*. Peneliti juga memberikan penjelasan singkat mengenai tujuan pengisian kuesioner serta jaminan kerahasiaan data responden. Selanjutnya, tautan tersebut diteruskan oleh Kepala Subbagian Tata Usaha ke dalam grup *WhatsApp* kantor Kementerian Agama Kota Sabang.

Pelaksanaan uji coba ini bertujuan untuk mengetahui kualitas setiap aitem pada masing-masing skala sebelum digunakan dalam penelitian sesungguhnya. Data yang terkumpul dari hasil *try out* kemudian dianalisis untuk mengukur daya beda aitem dan tingkat reliabilitas alat ukur. Aitem-aitem yang tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan akan dihapus atau diperbaiki, sehingga diperoleh instrumen pengukuran yang valid dan reliabel.

a. Hasil uji validitas aitem

Hasil perhitungan *Content Validity Ratio* (CVR) pada skala kebersyukuran dan skala kebahagiaan diperoleh melalui proses penilaian isi oleh Subject Matter Expert. Penilaian ini melibatkan tiga orang ahli yang bertugas mengevaluasi sejauh mana setiap item mampu merepresentasikan karakteristik perilaku yang hendak diukur. Adapun hasil komputasi dari masing-masing skala tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Komputasi CVR skala *Quality of work life*

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	15	1	29	1
2	1	16	1	30	1
3	1	17	1	31	1
4	1	18	1	32	1
5	1	19	1	33	1
6	1	20	1	34	1
7	1	21	1	35	1
8	1	22	1	36	1
9	1	23	1	37	1
10	1	24	1	38	1
11	1	25	1	39	1
12	1	26	1	40	1
13	1	27	1	41	1
14	1	28	1	42	1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari SME pada *quality of work life*, berjumlah 42 aitem semua di anggap valid karena semua koefisien CVR menunjukkan nilai di atas nol (0), yang berarti semua aitem dinilai esensial dan dinyatakan valid berdasarkan penilaian para ahli.

Tabel 4.2 Komputasi CVR skala Kebahagiaan

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

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari SME pada kebahagiaan, berjumlah 30 aitem semua di anggap valid karena semua koefisien CVR menunjukkan nilai di atas nol (0), yang berarti semua aitem dinilai esensial dan dinyatakan valid berdasarkan penilaian para ahli.

b. Hasil uji daya beda aitem

Hasil uji daya beda aitem pada skala *quality of work life* dan skala kebahagiaan yang telah dilakukan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Koefisien daya beda aitem skala *Quality of work life*

No	rix	Sig	Ket	status	No	rix	Sig	ket	Status
1	0.660	0.001	Sangat signifikan	Sahih	22	0.591	0.001	Sangat signifikan	Sahih
2	0.668	0.001	Sangat signifikan	Sahih	23	0.650	0.001	Sangat signifikan	Sahih
3	0.508	0.001	Sangat signifikan	Sahih	24	0.806	0.001	Sangat signifikan	Sahih
4	0.665	0.001	Sangat signifikan	Sahih	25	0.792	0.001	Sangat signifikan	Sahih
5	0.715	0.001	Sangat signifikan	Sahih	26	0.742	0.001	Sangat signifikan	Sahih
6	0.718	0.001	Sangat signifikan	Sahih	27	0.812	0.001	Sangat signifikan	Sahih
7	0.527	0.001	Signifikan	Sahih	28	0.766	0.001	Signifikan	Sahih
8	0.478	0.001	Sangat signifikan	Sahih	29	0.847	0.001	Signifikan	Sahih
9	0.335	0.014	Sangat signifikan	Sahih	30	0.575	0.001	Sangat signifikan	Sahih
10	0.490	0.001	Sangat signifikan	Sahih	31	0.723	0.001	Sangat signifikan	Sahih
11	0.711	0.001	Sangat signifikan	Sahih	32	0.724	0.001	Sangat signifikan	Sahih
12	0.602	0.001	Sangat signifikan	Sahih	33	0.652	0.001	Sangat signifikan	Sahih
13	0.696	0.001	Sangat signifikan	Sahih	34	0.733	0.001	Sangat signifikan	Sahih
14	0.671	0.001	Sangat signifikan	Sahih	35	0.617	0.001	Sangat signifikan	Sahih
15	0.705	0.001	Sangat signifikan	Sahih	36	0.801	0.001	Sangat signifikan	Sahih
16	0.668	0.001	Sangat signifikan	Sahih	37	0.747	0.001	Sangat signifikan	Sahih
17	0.660	0.001	Sangat signifikan	Sahih	38	0.624	0.001	Sangat signifikan	Sahih
18	0.633	0.001	Sangat signifikan	Sahih	39	0.731	0.001	Sangat signifikan	Sahih
19	0.672	0.001	Sangat signifikan	Sahih	40	0.715	0.001	Sangat signifikan	Sahih
20	0.634	0.001	Sangat signifikan	Sahih	41	0.738	0.001	Sangat signifikan	Sahih
21	0.582	0.001	Sangat signifikan	Sahih	42	0.643	0.001	Sangat signifikan	Sahih

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem pada skala *quality of work life*, diperoleh bahwa seluruh aitem memiliki nilai koefisien korelasi berkisar antara 0,355 hingga 0,812, ($> 0,25$) sehingga seluruh aitem dinyatakan memenuhi kriteria daya beda yang baik dan tidak terdapat aitem yang gugur. Dengan demikian, seluruh aitem dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.4 *Blue print* akhir skala *quality of work life*

ASPEK	NO. ITEM		TOTAL	PERSEN
	F	UF		
Kompensasi yang tepat dan adil	1,2 & 3	22,23 & 24	6	14,29%
Lingkungan kerja yang aman dan sehat	4,5 & 6	25, 26 & 27	6	14,29%
Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan	7,8 & 9	28,29 & 30	6	14,29%
Kesempatan untuk berkembang dan keamanan kerja	10,11,12 & 13	31,32,33 & 34	8	19,05%
Integrasi sosial	14,15 & 16	35,36 & 37	6	14,29%
Hak-hak pegawai dalam organisasi kerja	17 & 18	38 & 39	4	9,52%
Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan	19	40	2	4,76%
Tanggung jawab sosial organisasi	20 & 21	41 & 42	4	9,52%
TOTAL	21	21	42	100%

Tabel 4.5 Koefisien daya beda aitem skala Kebahagiaan

No	rix	Sig	Ket	status	No	rix	Sig	ket	Status
1	0.458	0.001	Sangat signifikan	Sahih	16	0.462	0.001	Sangat signifikan	Sahih
2	0.513	0.001	Sangat signifikan	Sahih	17	0.656	0.001	Sangat signifikan	Sahih
3	0.584	0.001	Sangat signifikan	Sahih	18	0.616	0.001	Sangat signifikan	Sahih
4	0.533	0.001	Sangat signifikan	Sahih	19	0.786	0.001	Sangat signifikan	Sahih
5	0.530	0.001	Sangat signifikan	Sahih	20	0.634	0.001	Sangat signifikan	Sahih

6	0.327	0.001	Sangat signifikan	Sahih	21	0.603	0.001	Sangat signifikan	Sahih
7	0.623	0.001	Signifikan	Sahih	22	0.668	0.001	Signifikan	Sahih
8	0.608	0.001	Sangat signifikan	Sahih	23	0.626	0.001	Signifikan	Sahih
9	0.623	0.001	Sangat signifikan	Sahih	24	0.610	0.001	Sangat signifikan	Sahih
10	0.640	0.001	Sangat signifikan	Sahih	25	0.609	0.001	Sangat signifikan	Sahih
11	0.626	0.001	Sangat signifikan	Sahih	26	0.655	0.001	Sangat signifikan	Sahih
12	0.625	0.001	Sangat signifikan	Sahih	27	0.628	0.001	Sangat signifikan	Sahih
13	0.633	0.001	Sangat signifikan	Sahih	28	0.614	0.001	Sangat signifikan	Sahih
14	0.680	0.001	Sangat signifikan	Sahih	29	0.775	0.001	Sangat signifikan	Sahih
15	0.533	0.001	Sangat signifikan	Sahih	30	0.667	0.001	Sangat signifikan	Sahih

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem pada skala kebahagiaan, diperoleh bahwa seluruh aitem memiliki nilai koefisien korelasi berkisar antara 0,327 hingga 0,786, ($> 0,25$) sehingga seluruh aitem dinyatakan memenuhi kriteria daya beda yang baik dan tidak terdapat aitem yang gugur. Dengan demikian, seluruh aitem dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.6 *Blue print* akhir skala kebahagiaan

ASPEK	NO. ITEM		TOTAL	PERSEN
	F	UF		
Emosi Positif	1,2,3,4,5 & 6	16,17,18,19,20 & 21	12	40%
Keterlibatan Penuh	7,8,9 & 10	22,23,24 & 25	8	26,67%
Penemuan Makna Dalam Keseharian	11,12,13,14 & 15	26,27,28,29 & 30	10	33,33%
TOTAL	15	15	30	100%

c. Hasil uji reliabilitas

1) Uji reliabilitas aitem skala *quality of work life*

Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan pada skala *quality of work life*, diperoleh koefisien sebesar 0,970. Berdasarkan kriteria reliabilitas, nilai tersebut berada pada rentang 0,900, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala memiliki tingkat reliabilitas dalam kategori cukup reliabel (sangat tinggi).

2) Uji reliabilitas aitem skala kebahagiaan

Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan pada skala kebahagiaan, diperoleh koefisien sebesar 0,939. Berdasarkan kriteria reliabilitas, nilai tersebut berada pada rentang 0,900, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala memiliki tingkat reliabilitas dalam kategori cukup reliabel (sangat tinggi).

3. Pelaksanaa Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kepala Subbagian Tata Usaha kantor tersebut, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 45 orang pegawai, dan seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data berlangsung secara daring pada periode 12 Maret - 18 April 2026 melalui kuesioner yang dibuat dengan *Google Form*. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan dua cara, yaitu melalui pesan pribadi di aplikasi *WhatsApp* dan melalui penyebaran langsung secara tatap muka. Perlu diketahui bahwa tautan *Google Form* yang digunakan dalam penelitian utama berbeda dengan tautan yang dipakai pada tahap uji coba instrumen.

Tautan *Google Form* untuk penelitian utama diperoleh melalui Unit Layanan Skripsi (ULS) Fakultas dan digunakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Adapun tautan kuesioner penelitian utama adalah sebagai berikut: <https://forms.gle/YP29nJxP617jMBBN8>. Setelah seluruh data terkumpul sesuai dengan jumlah sampel yang ditentukan, data tersebut kemudian dianalisis menggunakan program SPSS versi 22.0 untuk sistem operasi *Windows*.

B. Deskripsi Sampel Penelitian

1. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa dari 45 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebanyak 27 responden (58,7%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 18 (41,3%) berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian ini didominasi oleh laki-laki, sebagaimana pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 Data demografi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
Laki-laki	27	58,7 %
Perempuan	18	41,3 %
Total	45	100%

2. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia

Hasil analisis berdasarkan usia responden menunjukkan bahwa rentang usia pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil berada antara 25 hingga 51 tahun. Usia yang paling dominan adalah 36 tahun dan 39 tahun, masing-masing berjumlah 4 orang (8,7% dari total sampel). Kelompok usia dengan frekuensi terbanyak berikutnya adalah usia 30 tahun dan 51 yang berjumlah

masing-masing 3 orang (6,5%). Distribusi usia ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berada pada fase karier menengah hingga akhir, yang umumnya ditandai dengan proses penetapan arah dan stabilitas karier.

Tabel 4.8 Data demografi subjek penelitian berdasarkan usia

Usia	Jumlah (n)	Persentase
25	2	4,3%
26	1	2,2%
27	2	4,3%
28	3	6,5%
29	1	2,2%
30	4	8,7%
31	1	2,2%
32	1	2,2%
33	3	6,5%
34	1	2,2%
36	5	9,3%
38	1	2,2%
39	4	8,7%
42	1	2,2%
43	1	2,2%
44	1	2,2%
45	3	6,5%
46	1	2,2%
47	1	2,2%
48	1	2,2%
50	2	4,3%
51	3	6,5%
Total	45	100%

C. Pengujian Hipotetik

1. Data Kategorisasi

Menurut Azwar (2012), kategorisasi merupakan proses penempatan individu ke dalam kelompok-kelompok yang tersusun secara berjenjang berdasarkan suatu kontinum sesuai dengan atribut yang diukur. Kategorisasi ini dapat diperoleh dengan membuat pengelompokan skor sampel berdasarkan besar kecilnya satuan deviasi standar populasi. Karena sifatnya yang relatif, lebar interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara sampel, selama penetapan tersebut masih berada dalam kerangka pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri atas tiga tingkatan, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

a. Skala *Quality of work life*

Hasil dari analisis data deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan data hipotetis maupun data empiris (sesuai kondisi di lapangan) dari variabel *Quality of work life* disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Deskripsi Data Penelitian Skala *Quality of work life*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mean	SD
<i>Quality of work life</i>	210	42	126	28	210	129	176,76	15,965

Keterangan rumus skor hipotetik

Xmin (skor minimal) : Hasil perkalian jumlah aitem skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban

Xmax (skor maksimal) : Hasil perkalian jumlah aitem skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan nilai jawaban

M (mean) : Dengan rumus (skor maks + skor min): 2

SD (standar deviasi) : Dengan rumus s (skor maks - skor min): 6

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel diatas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 42, sedangkan jawaban maksimal adalah 210, mean 126 dan standar deviasi 28. Sedangkan secara data empirik menunjukkan jawaban minimal 129, maksimal 210, mean 176,76 dan standar deviasi 15,965. Deskripsi data penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan metode kategori jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian skala *quality of work life*:

$$\text{Rendah} = X < M - 1SD$$

$$\text{Sedang} = M - 1SD \leq X < M + 1SD$$

$$\text{Tinggi} = M + 1SD \leq X$$

Keterangan:

X = Rentang aitem pernyataan

M = Mean (rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka dilakukan perhitungan sesuai rumus sebagai dapat hasil kategorisasi skala *quality of work life* adalah sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.10 Kategorisasi skala *quality of work life*

Kategorisasi	Internal	Jumlah (n)	Peresentase (%)
Rendah	$X < 160,79$	4	8,9%
Sedang	$160,79 \leq X < 192,73$	35	77,8%
Tinggi	$192,73 \leq X$	6	13,3%
Jumlah		45	100%

Bedasarkan pada Tabel 4.10, hasil pengkategorian *quality of work life* menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini terdiri atas 4 orang (8,9%)

dengan tingkat *quality of work life* rendah, 35 orang (77,8%) dengan tingkat sedang, dan 6 orang (13,3%) dengan tingkat tinggi. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai memiliki *quality of work life* pada kategori sedang.

b. Skala Kebahagiaan

Hasil dari analisis data deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan data hipotetis maupun data empiris (sesuai kondisi di lapangan) dari variabel Kebahagiaan disajikan pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Deskripsi data penelitian Kebahagiaan

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Ymax	Ymin	Mean	SD	Ymax	Ymin	Mean	SD
Kebahagiaan	150	30	90	20	150	88	125,27	12,643

Keterangan rumus skor hipotetik

Ymin (skor minimal) : Hasil perkalian jumlah aitem skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban

Ymax (skor maksimal) : Hasil perkalian jumlah aitem skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan nilai jawaban

M (mean) : Dengan rumus (skor maks + skor min): 2

SD (standar deviasi) : Dengan rumus s (skor maks - skor min): 6

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel diatas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 30, sedangkan jawaban maksimal adalah 150, mean 90 dan standar deviasi 20. Sedangkan secara data empirik menunjukkan jawaban minimal 88, maksimal 150, mean 125,27 dan standar deviasi 12,643. Deskripsi data penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan metode kategori jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian skala kebahagiaan:

Rendah = $X < M - 1SD$

Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan:

X = Rentang aitem pernyataan

M = Mean (rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka dilakukan perhitungan sesuai rumus sebagai dapat hasil kategorisasi skala kebahagiaan adalah sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.12 Kategorisasi skala Kebahagiaan

Kategorisasi	Internal	Jumlah (n)	Peresentase (%)
Rendah	$X < 112,627$	5	11,1%
Sedang	$112,627 \leq X < 137,643$	35	77,8%
Tinggi	$137,643 \leq X$	5	11,1%
Jumlah		45	100%

Berdasarkan pada Tabel 4.12, hasil pengkategorian kebahagiaan menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini terdiri atas 5 orang (11,1%) dengan tingkat kebahagiaan rendah, 35 orang (77,8%) dengan tingkat sedang, dan 5 orang (11,1%) dengan tingkat tinggi. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kebahagiaan pada kategori sedang.

2. Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi bertujuan untuk memastikan hubungan antara variabel independen (*quality of work life*) dan variabel dependen (kebahagiaan). Uji asumsi terdiri dari beberapa prasyarat.

a. Uji normalitas sebaran

Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji *Koefisien Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS 22.0 for *Windows*.

Tabel 4.13 Uji Normalitas Data Penelitian

No	Variabel Penelitian	Koefisien K-S	<i>p</i>
1	<i>Quality of work life</i>	0.120	0.109
2	Kebahagiaan	0.103	0.200

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas pada variabel *quality of work life* menunjukkan nilai *koefisien Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,120 dengan signifikansi (*p*) 0,103, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sementara itu variabel kebahagiaan menunjukkan nilai *koefisien Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,103 dengan signifikansi 0,200. Hal ini berarti kedua variabel dinyatakan berdistribusi normal karena nilai signifikansinya $> 0,05$, yang juga mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, karena kedua variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Oleh karena itu, hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi yang sejenis dengan karakteristik sampel penelitian.

b. Uji linieritas hubungan

Berdasarkan hasil uji linieritas hubungan yang dikerjakan dengan prosedur *linearity* dalam tabel ANOVA, pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pola hubungan yang linear antara variabel *independen* dan variabel

dependen. Dua variabel dapat dinyatakan memiliki hubungan yang membentuk garis lurus apabila nilai signifikansi pada kolom linieritas lebih besar dari 0,05.

Hasil uji linieritas yang dilakukan terhadap kedua variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.14 sebagai berikut.

Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas Hubungan

Variabel Penelitian	<i>Deviation From Linearity</i>	<i>Sig. (ρ)</i>
<i>Quality of work life</i> Kebahagiaan	0,540	0,921

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada tabel 4.14, diperoleh nilai *Deviation From Linearity* sebesar 0,540 dengan nilai signifikansi (ρ) = 0,921. Nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan hasil lebih besar dari 0.05 ($\rho > 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa kedua skala memiliki sifat linier dan tidak menyimpang dari garis lurus serta terdapat hubungan yang linier antara variabel *quality of work life* dan variabel kebahagiaan pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil.

3. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan setelah seluruh uji prasyarat terpenuhi. Dalam penelitian ini, uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah korelasi *Pearson Product Moment* (r) dari Karl Pearson. Suatu koefisien korelasi dinyatakan signifikan jika nilai $p < 0,05$, yang berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.15 Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	<i>r</i>	<i>P</i>
<i>Quality of work life</i> Kebahagiaan	0.346	0.020

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa antara *quality of work life* dan kebahagiaan terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,346 dengan nilai signifikansi 0,020 ($p < 0,05$). Angka tersebut mengindikasikan bahwa hubungan kedua variabel bersifat searah, meskipun kekuatan hubungannya tergolong lemah pada sampel penelitian ini. Dengan kata lain, semakin tinggi *quality of work life* yang dimiliki pegawai Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil, maka semakin tinggi pula tingkat kebahagiaan mereka. Sebaliknya, semakin rendah *quality of work life*, maka semakin rendah pula kebahagiaan yang dirasakan. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yaitu adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara *quality of work life* dan kebahagiaan pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara *Quality of work life* (QWL) dengan kebahagiaan pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dipaparkan sebelumnya, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut, dengan koefisien korelasi sebesar 0,346 dan nilai signifikansi 0,020 ($p < 0,05$). Temuan ini menjawab hipotesis penelitian

bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kebahagiaan mereka, dan sebaliknya.

Hubungan ini dapat dijelaskan bahwa *quality of work life* berperan sebagai mekanisme internal yang membantu individu dalam menafsirkan pengalaman hidup secara lebih positif. Pegawai yang memiliki *quality of work life* yang baik cenderung mampu mengalihkan perhatian dari tekanan pekerjaan menuju aspek-aspek positif yang masih mereka miliki, seperti kesehatan, pekerjaan itu sendiri, serta hubungan sosial di lingkungan kerja. Proses ini berkontribusi dalam menjaga kestabilan emosi dan mendorong timbulnya emosi positif, sehingga kebahagiaan tetap bisa dirasakan meskipun individu berada dalam situasi kerja yang penuh tuntutan.

Temuan ini juga memperkuat pernyataan Redityani & Susilawati (2021) bahwa QWL sangat mempengaruhi kebahagiaan individu. Individu yang mengalami QWL yang tinggi akan cenderung merasakan kebahagiaan yang lebih tinggi pula. Dalam konteks pegawai Kemenag Aceh Singkil, ketika mereka merasakan bahwa kompensasi yang diberikan adil, lingkungan kerja mendukung, hubungan dengan rekan kerja harmonis, serta terdapat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka mereka akan lebih mudah mengalami emosi positif seperti rasa syukur, optimisme, dan kepuasan hidup yang pada akhirnya bermuara pada kebahagiaan.

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada kategori sedang untuk kedua variabel, yaitu 77,8% untuk QWL dan 77,8% untuk kebahagiaan. Artinya, secara umum pegawai Kantor Kemenag Aceh Singkil

mempersepsikan kualitas kehidupan kerja mereka pada tingkat yang cukup, namun belum optimal. Demikian pula tingkat kebahagiaan mereka berada pada taraf yang cukup, tetapi masih memiliki ruang untuk ditingkatkan. Kondisi ini dapat dijelaskan oleh karakteristik wilayah penelitian. Kabupaten Aceh Singkil merupakan daerah kepulauan dengan akses dan fasilitas yang mungkin tidak sememadai daerah perkotaan. Hal ini dapat mempengaruhi persepsi pegawai terhadap aspek-aspek QWL seperti fasilitas kantor, kesempatan pengembangan karier, serta keseimbangan pekerjaan dan kehidupan. Meskipun demikian, masih terdapat 13,3% pegawai yang berada pada kategori QWL tinggi dan 11,1% pada kategori kebahagiaan tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian pegawai tetap mampu merasakan kualitas kehidupan kerja dan kebahagiaan yang baik meskipun dengan keterbatasan yang ada.

Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang telah dilakukan di berbagai konteks dan populasi. Javanmardnejad et al. (2021) dalam penelitiannya terhadap 270 perawat di unit gawat darurat Iran menemukan bahwa QWL berhubungan positif dan signifikan dengan kebahagiaan. Demikian pula penelitian Jafari et al. (2023) pada pegawai rumah sakit pengajaran di Kota Yazd, Iran, juga melaporkan adanya hubungan positif dan signifikan antara semua komponen kebahagiaan organisasi dengan QWL. Secara lebih spesifik, penelitian Salsyabila (2023) yang dilakukan pada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat juga menemukan korelasi positif yang signifikan antara QWL dan kebahagiaan di tempat kerja. Ini menunjukkan bahwa temuan penelitian ini tidak berdiri sendiri, melainkan memperkuat

konsistensi hubungan antara QWL dan kebahagiaan pada populasi pegawai Kementerian Agama di berbagai wilayah. Selain itu, penelitian Irjayanti dan Rino (2024) menemukan bahwa QWL berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan kerja melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Temuan ini memberikan perspektif tambahan bahwa peningkatan QWL tidak hanya langsung berdampak pada kebahagiaan, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja yang kemudian memperkuat *work-life balance*.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat landasan psikologi positif dan psikologi industri-organisasi bahwa lingkungan kerja yang berkualitas berperan penting dalam menciptakan kebahagiaan pegawai. Penelitian ini juga menjadi bukti empiris bahwa teori Walton (1975) dan Seligman (2012) dapat diaplikasikan secara simultan dalam konteks pegawai instansi pemerintah di wilayah kepulauan yang memiliki karakteristik tersendiri. Secara praktis, hasil penelitian ini menyarankan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja pegawai dapat menjadi salah satu strategi efektif untuk meningkatkan kebahagiaan mereka. Namun, karena koefisien korelasi tergolong rendah, instansi juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain di luar QWL, seperti kesejahteraan spiritual, dukungan sosial, serta program-program yang dapat meningkatkan resiliensi dan rasa syukur pegawai. Temuan ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran bahwa kebahagiaan tidak sepenuhnya ditentukan oleh lingkungan kerja, tetapi juga dapat diupayakan dari dalam diri melalui pengembangan sikap positif, rasa syukur, dan kemampuan mengelola stres.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Pertama, desain korelasional yang digunakan tidak memungkinkan peneliti

untuk menarik kesimpulan kausalitas, artinya tidak dapat disimpulkan apakah QWL menyebabkan kebahagiaan atau sebaliknya. Kedua, penggunaan teknik sampling jenuh dengan jumlah populasi yang relatif kecil (45 orang) membatasi generalisasi hasil penelitian ke populasi lain yang lebih luas. Ketiga, pengumpulan data menggunakan kuesioner daring berpotensi menimbulkan *social desirability bias*, di mana responden cenderung memberikan jawaban yang dianggap baik daripada yang sebenarnya dirasakan. Keempat, penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel, sehingga faktor-faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap kebahagiaan tidak diukur dan dianalisis. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian mendatang disarankan untuk menggunakan desain eksperimen atau longitudinal guna menguji hubungan kausal antara QWL dan kebahagiaan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat memperluas populasi dan jumlah sampel, serta mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja (*work engagement*), dukungan sosial, atau kecerdasan emosional sebagai variabel mediator atau moderator. Pendekatan kualitatif juga dapat digunakan untuk menggali lebih dalam pengalaman subjektif pegawai terkait QWL dan kebahagiaan yang mungkin tidak terungkap melalui kuesioner kuantitatif. Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa *Quality of work life* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kebahagiaan pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil. Meskipun koefisien korelasinya tergolong rendah, temuan ini secara statistik bermakna dan konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu. Rendahnya koefisien korelasi mengindikasikan bahwa kebahagiaan

dipengaruhi oleh banyak faktor lain di luar QWL, sehingga penelitian lebih lanjut masih sangat diperlukan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diperoleh nilai koefisien korelasi rho (r) sebesar 0,346 dengan nilai signifikansi 0,020 ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara *quality of work life* dengan kebahagiaan pada sampel penelitian ini. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *quality of work life* maka semakin tinggi pula kebahagiaan. Begitu juga sebaliknya semakin rendah *quality of work life* maka semakin rendah pula kebahagiaan pada sampel penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis, yaitu:

1. Bagi Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil
Pegawai diharapkan dapat secara aktif menjaga dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka dengan cara membangun keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengatur waktu kerja secara bijak, tidak membawa pekerjaan ke rumah, serta meluangkan waktu yang cukup untuk keluarga dan istirahat. Selain itu, pegawai juga perlu menjalin hubungan interpersonal yang positif dengan sesama rekan kerja maupun atasan, karena integrasi sosial yang baik merupakan salah satu aspek penting dalam QWL yang berdampak pada kebahagiaan. Pegawai juga disarankan untuk terus mengembangkan kompetensi diri melalui pelatihan,

pembelajaran mandiri, atau mengikuti kegiatan pengembangan karier yang disediakan instansi. Tidak kalah penting, pegawai hendaknya mampu mengelola stres kerja dengan baik, misalnya melalui kegiatan relaksasi, olahraga ringan, hobi yang menyenangkan, maupun pendekatan spiritual seperti memperbanyak doa dan dzikir yang sejalan dengan nilai-nilai keagamaan di lingkungan Kementerian Agama. Dengan demikian, pegawai tidak hanya dapat merasakan peningkatan kebahagiaan dalam bekerja, tetapi juga mampu mencapai tujuan pribadi sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

2. Bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil

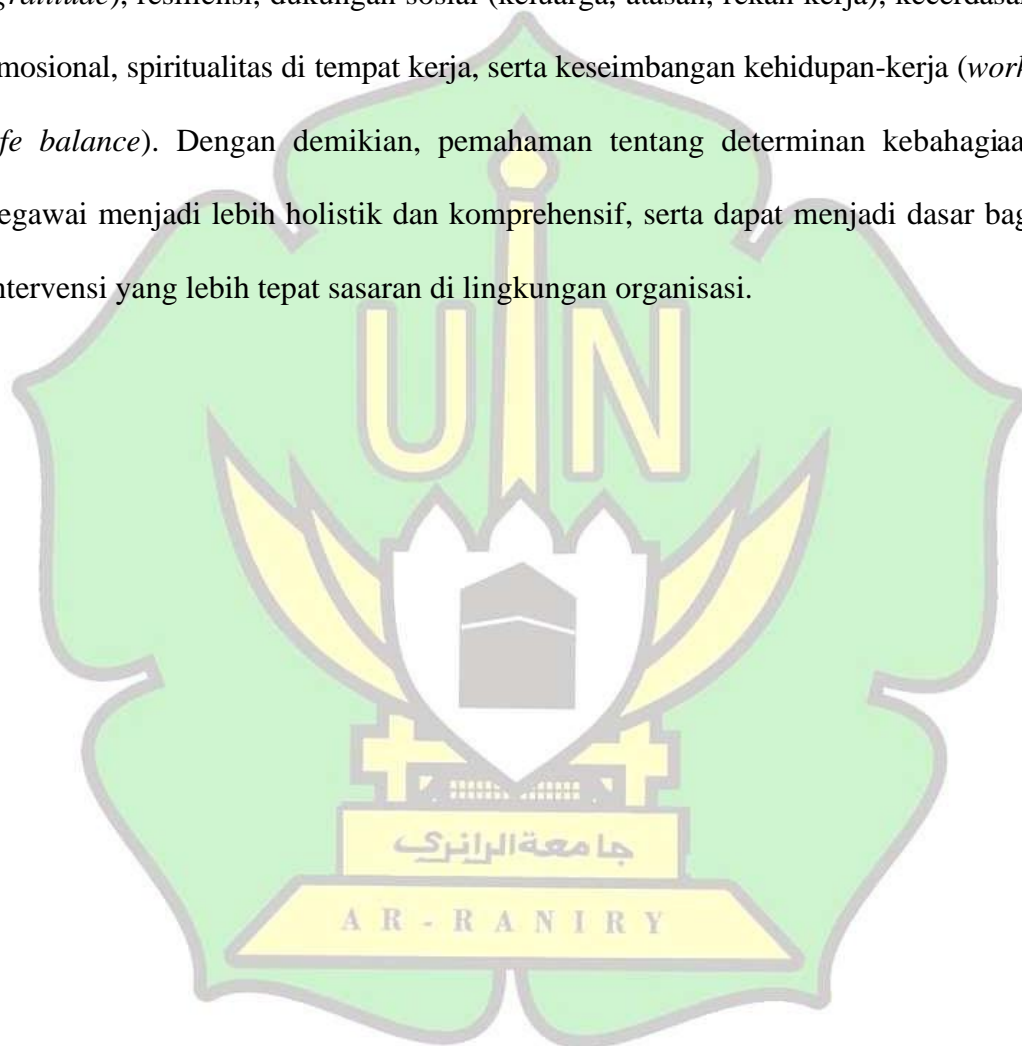
Instansi diharapkan dapat meningkatkan *Quality of work life* pegawai sebagai upaya strategis untuk menciptakan kebahagiaan kerja yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja dan produktivitas pegawai. Peningkatan QWL dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, baik dari segi fisik (seperti sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang memadai, serta fasilitas kerja yang mendukung) maupun dari segi psikologis (seperti budaya kerja yang saling menghargai dan tidak diskriminatif). Instansi juga perlu memperhatikan beban kerja pegawai agar tetap seimbang dan sesuai dengan kapasitas masing-masing, serta memberikan kejelasan tugas dan tanggung jawab untuk mengurangi potensi stres kerja dan kebingungan peran. Selain itu, pimpinan instansi disarankan untuk meningkatkan kualitas komunikasi dan hubungan kerja dengan pegawai, misalnya melalui dialog terbuka, musyawarah rutin, serta memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan aspirasi dan keluhan. Pemberian apresiasi atau penghargaan atas kinerja pegawai, baik dalam bentuk

materiil (bonus, insentif) maupun non-materiil (piagam penghargaan, ucapan terima kasih di depan umum), juga sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Lebih lanjut, instansi dapat menyediakan program pengembangan diri secara berkala, seperti pelatihan teknis, pembinaan mental dan spiritual, serta kegiatan kebersamaan yang mendukung kesejahteraan psikologis pegawai. Dengan adanya upaya-upaya tersebut, diharapkan QWL pegawai meningkat sehingga berdampak positif pada kebahagiaan dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

3. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengembangkan kajian tentang kebahagiaan di tempat kerja, disarankan untuk tidak hanya memandang kebahagiaan sebagai variabel terikat (seperti dalam penelitian ini), tetapi juga sebagai variabel bebas, mediator, atau moderator yang memengaruhi *outcome* organisasi lainnya. Peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi pengaruh kebahagiaan terhadap variabel-variabel seperti kinerja pegawai, *organizational citizenship behavior* (OCB), *work engagement*, *turnover intention*, atau inovasi kerja, baik pada sektor publik maupun swasta. Pendekatan kuantitatif dengan desain longitudinal atau eksperimental sangat disarankan untuk menguji hubungan kausalitas, misalnya apakah peningkatan kebahagiaan benar-benar menyebabkan peningkatan produktivitas atau sebaliknya. Selain itu, peneliti juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau *mixed-methods* untuk menggali secara mendalam pengalaman subjektif pegawai tentang apa yang membuat mereka bahagia di tempat kerja, faktor-faktor penghambat kebahagiaan, serta strategi

coping yang mereka gunakan, terutama pada populasi dengan karakteristik unik seperti pegawai di daerah kepulauan atau 3T (Terdepan, Terluar, Tertinggal). Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mengukur variabel-variabel lain yang diduga turut mempengaruhi kebahagiaan secara lebih kuat, seperti rasa syukur (*gratitude*), resiliensi, dukungan sosial (keluarga, atasan, rekan kerja), kecerdasan emosional, spiritualitas di tempat kerja, serta keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*). Dengan demikian, pemahaman tentang determinan kebahagiaan pegawai menjadi lebih holistik dan komprehensif, serta dapat menjadi dasar bagi intervensi yang lebih tepat sasaran di lingkungan organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M., Yusuf, M., & Handayani, S. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Agustiani, R. (2024). Increasing Employee Engagement Through Workplace Happiness: A Quality Of Work Life Mediation Study. *Jurnal Psikologi Industri*, 12(1), 45–59.
- Ahmad, R., Putra, M., & Sari, D. (2025). Workload And Psychological Well-Being Among Government Employees. *Journal Of Public Service Psychology*, 8(2), 122–135.
- Arifin, N. (2012). Analisis Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV.Duta Senenan Jepara. *Economic*, 8, 1–15.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Atmaja, M., & D, M. (2014). *Quality Oof Work Life. Tugas Assesemen Organisasi*. Magister Profesi Fakultas Psikologi Universitas Padjajaran Jatinangor.
- Azwar. (2016). *Kontruksi Tes Kemampuan Kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2022). *KONTRUKSI TES : Kemampuan Kognitif Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). *Metode Penelitian Psikologi (Edisi II Ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 3*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Cascio, W. F. (2014). *Managing Human Resources : Productivity, Quality Of Work Life, Profits. The Business School, University Of Colorado Denver*. New York: Mc Graw Hill Education.
- Creswell, J. W. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative And Mixed Methods Approaches (6th)*. Melbourne: Sage Publications.
- Devellis, R. F., & Thorpe, C. T. (2021). *Scale Development: Theory And Applications (5th Ed.)*. SAGE Publications.
- Development, A. S. (1979). *Quality Of Work Life: Concepts And Practices*. ASTD Press.
- Diana, R. (2021). Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kebahagiaan Kerja Tenaga Kesehatan. *Journal Of Health Psychology Research*, 5(3), 211–224.
- Fadli, F., & Miftah, M. (2023). Kebijakan Cyber Islamic University Dalam Peningkatan Sdm Di Era Society 5.0 . *Manajemen Pendidikan*.

- Fathoni, R. (2020). Pengaruh Psychological Capital Dan Quality Of Work Life Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics (4th Ed.)*. Sage Publications.
- Fintechnesia.Com. (2020, Oktober 31). *Fintechnesia Berita Keuangan Dan Teknologi*. Retrieved From Fintechnesia.Com: <https://fintechnesia.com/2020/10/31/survei-jobstreet-membuktikan-hanya-38-pekerja-yang-masih-merasa-bahagia/>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 25*. Diponegoro: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Green, F., Lee, S., Zhou, Y., & Zou, M. (2024). *Work And Life: The Comparative Importance Of Job Quality For General Well-Being. Socio-Economic Review*.
- Hardani. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hartini, S., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Workplace Flexibility Dan Career Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Kantor Kementerian Agama . *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*.
- Hurlock, E. B. (2002). *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Jafari, H., Rahimi, M., Loeloe, M., & Jalaei, Z. (2023). *Investigating The Relationship Between Organizational Happiness And Quality Of Work Life In Teaching Hospitals Of Yazd In 2023. Quarterly Journal Of Management Strategies In Health System*.
- Javanmardnejad, S., Bandari, R., & Heravi-Karimooi, M. (2021). Happiness, Quality Of Working Life, And Job Satisfaction Among Nurses Working In Emergency Departments In Iran. *Health Qual Life Outcomes*.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lawshe, C. H. (1975). A Quantitative Approach To Content Validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563–575.
- Lubis, A. (2019). *Psikologi Kebahagiaan Di Tempat Kerja*. Pustaka Humaniora.
- Maenapothi, R. (2007). Happiness In The Workplace Indicator (Master's Thesis). *National Institute Of Development Administration (NIDA)*, Bangkok.
- Mahani, N., Qureshi, M., & Latif, S. (2020). Predictors Of Happiness Among Employees: A Structural Model. *International Journal Of Positive Psychology*, 4(1), 12–25.

- Miao, R., Zhai, Y., & Wang, X. (2023). Positive Affect And Job Performance. *Frontiers In Psychology*, 14.
- Nasution, S. I., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara . *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- Nauli, N. K., & Saryatmo, M. A. (2023). PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA KARYAWAN PT X YANG BEKERJA SECARA HYBRID DI MASA PANDEMI COVID-19 . *JURNAL MANAJEMEN BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN*.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, H. (2005). *Pengembangan Kualitas Kehidupan Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Universitas Gadjah Mada.
- Pookkaman, T., & Auttapon, S. (2023). Workplace Happiness Model In ASEAN Countries. *Asian Journal Of Behavioural Studies*, 9(1), 35–49.
- Pratama, B. (2020). Peran Happiness At Work Sebagai Mediator Hubungan Work-Life Balance Dan OCB. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 7(2), 145–160.
- Priyanto, D. (2011). *Buku Saku Analisis Statistik Data*. Yogyakarta: Mediakom.
- Pryce-Jones, J., & Lindsay, J. (2014). What Happiness At Work Is And How To Use It. *Industrial And Commercial Training*, 46(3), 130–134. Doi:<https://doi.org/10.1108/ICT-10-2013-0072>
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV. WADE Group.
- Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press.
- Refiza, N. (2016). Kualitas Kehidupan Kerja Dalam Perspektif Organisasi Modern. *Jurnal Manajemen Kontemporer*, 10(2), 211–223.
- Riskawati, Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN KEPUASAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JIMEA / Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*.
- Riyono, B. H. (2022). Quality Of Work Life (QWL) From Psychological Perspective And The Development Of Its Measurement. *Jurnal Psikologi*, 49(1), 87–103.
- ROHMAH, Z., & MAHFUD, Y. (2021). PENGARUH BUDAYA KAIZEN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN WONOSOBO . *Journal Of Economic, Business And Engineering (JEBE)*.

- Salsyabila, S. (2023). *Hubungan Quality Of Work Life Dengan Happiness At Work Pada Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat (Skripsi)*. Bukittinggi: UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
- Sarwar, W., Khalid, A., & Ahmed, S. (2023). Employee Happiness And Workplace Functioning. *Journal Of Applied Behavioral Science*, 59(3), 302–317.
- Sarwono, J. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Graha Ilmu.
- Seligman, M. E. (2005). *Authentic Happiness Menciptakan Kebahagiaan Dengan Psikologi Positif*. Bandung: PT. Mizan Pustaka.
- Seligman, S. (2012). *Flourish: A Visionary New Understanding Of Happiness And Well-Being*. Bandung: Ebook.
- Setiawan, N. (2012). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Pendidikan*. Bandung: Nuha Medika.
- Soejipto, A. (2017). *Perilaku Organisasi Modern*. Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. . Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D*. CV. ALFABETA.
- Suojanen, M. (2012). *The Concept Of Happiness*. University Of Helsinki Press.
- Suttle, J. (1977). *Quality Of Work Life: Perspectives And Directions*. Mcgraw-Hill.
- Syah, M. (2021). *Psikologi Kerja Modern*. Media Persada.
- Taufiq, F., & Alkholid, M. A. (2021). Peran Kementerian Agama Dalam Mempromosikan Moderasi Beragama Di Era Digital. *Jurnal Ilmu Dakwah*.
- Timossi, L. E. (2008). Validation Of The Walton QWL Scale. *Brazilian Journal Of Work Studies*, 3(2), 45–55.
- Vallina, A. &. (2018). Hedonic And Eudaimonic Happiness In Workplace Settings. *Journal Of Work Well-Being*, 7(2), 77–89.
- Walton, R. E. (1975). Criteria For Quality Of Working Life. *Journal Of Occupational Psycholog*, 48(1), 11–21.
- Wati, R. K., & Aulia, A. (2021). Kesejahteraan Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keterikatan Kerja Pegawai BNPP. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*.

White, J. (2023). Workplace Happiness And Productivity. *Journal Of Organizational Psychology*, 12(1), 88–104.

Yusuf, A., Rama, D., & Hidayat, R. (2025). Quality Of Work Life And Employee Happiness: A Systematic Review. *Asian Journal Of Occupational Psychology*, 5(1), 1–18.



LAMPIRAN



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
Nomor : B-1736/Un.08/F.Psi/Kp.00.4/10/2025
TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2025/2026
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2025/2026 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;-
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 26 September 2025.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan Pertama** : Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama
2. Raudhatul Jannah, S.Psi., M.Psi., Psikolog Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : M. Ikram Al Hafis
NIM/Prodi : 220901134/Psikologi
Judul : Hubungan antara Quality Of Work Life dengan Kebahagiaan pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil

- Kedua** : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2025.
Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 08 Oktober 2025

Dekan Fakultas Psikologi,



- Tersutan
1. Rektor UIN Ar-Raniry,
2. Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry,
3. Pembimbing Skripsi,
4. Yang bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B-314/Uin.08/F.Psi.I/PP.00.9/02/2026

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 220901134

Nama : M.IKRAM AL HAFIS

Program Studi/Jurusan : Psikologi

Alamat : Nasruddin Rasyid Melur Emperom

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **HUBUNGAN QUALITY OF WORK LIFE DENGAN KEBAHAGIAAN PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN ACEH SINGKIL**

Banda Aceh, 18 Februari 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.

NIP. 197004201997031001

Berlaku sampai : 20 Maret 2026



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN ACEH SINGKIL
Jln. Syekh Abdurrauf No.Telp (0658) 21351 Singkil Kode Pos 24785
Telepon (0658) 21351; Faksimili (0658) 21351

SURAT IZIN

NOMOR : B-11/Kk.01.14/KP.01/03/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : H. Azhar, S. Ag.,MA
Nip : 197504062000031002
Pangkat / Gol : Pembina, IV/b
Jabatan : Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : M. IKRAM AL HAFIS
NIM : 220901134
Prodi/Jurusan : Psikologi
Fakultas : Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Surat Wakil Dekan Bidang Dengan Akademik dan Kepelbagaian Nomor B-314/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/02/2026 tanggal 18 Februari 2026 Perihal Penelitian Ilmiah Mahasiswa. Maka dengan ini memberi izin kepada saudara untuk melakukan **Penelitian Ilmiah Mahasiswa** Guna Keperluan Penyelesaian penulisan Skripsi dengan judul **HUBUNGAN QUALITY OF WORK LIFE DENGAN KEBAHAGIAAN PADA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN ACEH SINGKIL** di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil.

Demikian Surat Izin ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Singkil, 12 Maret 2026
Kepala Kantor,



H. AZHAR, S.Ag.M.A

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan saya M. Ikram Al Hafis, Mahasiswa Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir pendidikan sarjana (S1). Untuk itu mohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner berikut.

Adapun kriteria dalam penelitian ini adalah :

1. **Berstatus sebagai pegawai aktif pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Singkil.**
2. **Berstatus Aparatus Sipil Negara (ASN) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK) atau Pegawai Honorar yang masih aktif bekerja.**

Setiap jawaban yang bapak/ibu berikan benar, tidak ada jawaban yang salah dalam pengisian kuesioner ini. setiap orang memiliki jawaban yang berbeda, anda diharapkan memilih jawaban yang paling sesuai dengan apa yang anda rasakan dengan sejujur-jujurnya tanpa mendiskusikannya dengan orang lain. Seluruh informasi dan data yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Bantuan bapak/ibu dalam menjawab kuesioner ini sangat berarti bagi saya. Atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dengan ini, saya menyatakan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Partisipasi saya dalam penelitian ini dilakukan secara sadar dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun

- Ya, saya bersedia

1. IDENTITAS DIRI

Nama (Inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

KETERANGAN

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

N : Netral

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Silahkan dibaca dan dipahami dengan baik setiap pernyataan, kemudian bapak/ibu dapat memilih jawaban yang paling sesuai atau paling mendekati dengan kondisi yang anda rasakan.

SKALA 1

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya puas dengan gaji yang saya terima					
2	Saya merasa bonus dan tunjangan yang saya terima adil dan sesuai dengan pekerjaan saya					
3	Saya merasa fasilitas kantor yang tersedia memadai dan mendukung pekerjaan saya					
4	Saya merasa jam dan beban kerja saya sesuai dan wajar					
5	Saya merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja saya					
6	Saya merasa nyaman berada di lingkungan kantor					
7	Saya merasa tempat saya bekerja memberi kesempatan yang cukup bagi saya untuk belajar hal baru dan mengembangkan kemampuan saya.					
8	Saya merasa organisasi peduli terhadap perkembangan kemampuan dan pengetahuan saya.					
9	Saya merasa tertantang untuk terus meningkatkan kualitas hasil kerja saya.					
10	Saya merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir saya					
11	Program pelatihan yang disediakan mendukung saya dalam peningkatan keterampilan dan pengembangan kemampuan kerja.					
12	Saya diberikan ruang dan dukungan untuk menerapkan keterampilan baru yang saya pelajari langsung dalam pekerjaan sehari-hari					

13	Saya merasa yakin akan keberlanjutan dan stabilitas karir ditempat saya bekerja					
14	Saya merasa mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja					
15	Saya merasa ada kebersamaan dan kerja sama yang baik di lingkungan kerja					
16	Saya merasakan bahwa atasan saya memperlakukan semua pegawai dengan adil.					
17	Saya merasa organisasi tempat saya bekerja menghargai hak-hak saya sebagai <i>pegawai</i> .					
18	Saya merasa memiliki kebebasan untuk menjaga privasi serta menyampaikan pendapat di tempat kerja.					
19	Saya tetap dapat menjalankan peran pribadi saya, seperti bersama keluarga dan beristirahat, meskipun memiliki tanggung jawab pekerjaan.					
20	Saya melihat organisasi tempat saya bekerja memiliki kepedulian terhadap lingkungan dan masyarakat di sekitarnya.					
21	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja.					
22	Saya merasa gaji yang saya terima belum sebanding dengan usaha dan tanggung jawab pekerjaan saya.					
23	Saya merasa bonus hanya diberikan kepada <i>pegawai</i> yang dekat dengan pimpinan.					
24	Saya merasa fasilitas di tempat kerja belum mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
25	Saya selalu lembur dan hal itu membuat saya merasa terbebani.					
26	Saya merasa tidak puas di tempat kerja saya karena tekanan yang berlebihan dari atasan					
27	Saya kerap mencari alasan untuk tidak berlama-lama di lingkungan kantor					
28	Saya merasa kemampuan saya tidak mengalami kemajuan berarti sejak bergabung di tempat ini.					
29	Dukungan untuk pengembangan kemampuan saya terasa minimal dan sekadar memenuhi kewajiban administrative.					
30	Saya merasa tidak masalah jika kualitas hasil kerja saya tetap seperti sekarang tanpa perlu ditingkatkan lagi.					
31	Saya merasa peluang untuk mengembangkan karier terbatas dan tidak jelas.					

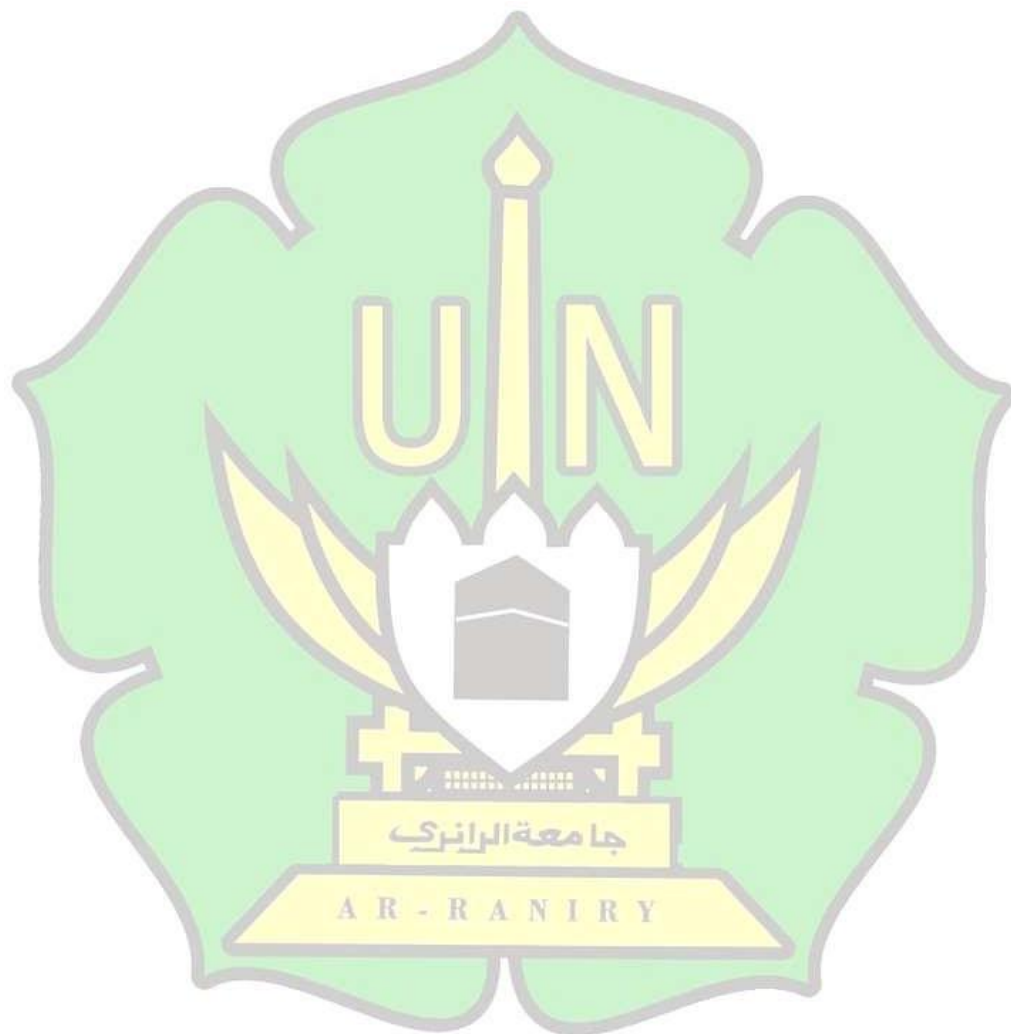
32	Program pelatihan yang tersedia belum memberikan manfaat yang optimal bagi pengembangan kemampuan kerja.					
33	Keterampilan baru yang saya pelajari seringkali tidak bisa saya terapkan dalam pekerjaan yang saya terima					
34	Saya sering merasa khawatir bahwa pekerjaan saya saat ini tidak akan bertahan lama.					
35	Hubungan saya dengan rekan kerja sering dirasakan kurang harmonis.					
36	Perasaan kebersamaan di lingkungan kerja saya kurang terbangun.					
37	Perbedaan perlakuan masih dirasakan dalam lingkungan kerja saya.					
38	Saya merasa hak-hak saya sebagai <i>pegawai</i> kurang dihargai oleh organisasi tempat saya bekerja					
39	Saya merasa tidak memiliki kebebasan untuk menjaga privasi atau menyampaikan pendapat di tempat kerja.					
40	Pekerjaan saya membuat saya sulit menjalankan peran pribadi, seperti meluangkan waktu untuk keluarga atau beristirahat.					
41	Saya melihat organisasi tempat saya bekerja kurang menunjukkan kepedulian terhadap lingkungan dan masyarakat di sekitarnya.					
42	Saya terkadang merasa enggan mengakui bahwa saya bekerja di tempat ini ketika ditanya orang lain.					

SKALA 2

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya terbuka terhadap ide-ide baru					
2	Dalam situasi sulit, saya mampu menciptakan alternatif penyelesaian yang kreatif dan menarik.					
3	Saya selalu bersikap optimis dalam menghadapi tuntutan dan tantangan pekerjaan					
4	Saya merasa senang saat menjalankan pekerjaan sehari-hari					
5	Saya mampu mensyukuri atas pekerjaan dan tanggung jawab yang saya jalani.					
6	Saya selalu bersikap optimis dalam menghadapi tuntutan dan tantangan pekerjaan					

7	Ketika bekerja, saya merasa fokus terhadap pekerjaan.					
8	Saya melakukan kegiatan kemasyarakatan dengan sepenuh hati.					
9	Saat berada di rumah, saya menikmati waktu bersama keluarga.					
10	Saya memanfaatkan waktu luang saya untuk benar-benar mendalami aktivitas yang saya sukai hingga pikiran saya terasa segar kembali					
11	Saya menemukan makna dalam setiap hubungan sosial yang saya jalani					
12	Saya dapat menemukan makna dalam pekerjaan saya					
13	Keberadaan keluarga membuat hidup saya terasa lebih berharga.					
14	Saya merasa aktivitas hobi yang saya lakukan memberikan manfaat bagi kehidupan saya.					
15	Saya mampu menemukan makna dari setiap kegiatan bermasyarakat					
16	Saya merasa lebih nyaman bekerja dengan cara yang sudah biasa saya lakukan daripada harus mencoba cara- cara baru					
17	Saya merasa kesulitan untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan.					
18	Ketika menghadapi perubahan, saya sulit mengubah cara berpikir saya.					
19	Pekerjaan yang saya lakukan sehari- hari terasa kurang menyenangkan.					
20	Sering kali saya lupa mensyukuri terhadap pekerjaan yang sudah saya lakukan					
21	Saya merasa kurang yakin akan masa depan saya					
22	Sering kali perhatian saya terbagi saat bekerja, sehingga saya tidak benar-benar maksimal dalam menyelesaikan tugas.					
23	Saya jarang terlibat dalam kegiatan sosial di lingkungan sekitar.					
24	Meskipun sedang bersama keluarga, pikiran saya sering kali masih tertuju pada urusan pekerjaan.					
25	Meskipun memiliki hobi, saya jarang merasa benar-benar menikmati aktivitas tersebut.					
26	Saya merasa kurang tertarik dengan hubungan sosial yang saya jalani.					
27	Saya kurang merasakan manfaat dari pekerjaan saya					

28	Tanpa banyak melibatkan keluarga, hidup saya tetap terasa sama saja.					
29	Saya tidak merasakan manfaat dari hobi saya					
30	Saya tidak menemukan manfaat dalam mengikuti kegiatan bermasyarakat					



3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	172			
5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	199				
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	199					
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	199					
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	145			
5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	2	3	3	5	5	4	1	2	1	3	5	4	5	5	4	3	5	3	3	2	2	3	2	5	5	159			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167			
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	169			
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	160		
5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	188		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	128
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	162	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	169	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	171	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	171	
5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	170			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	175
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	165
4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	3	4	4	5	139	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	162
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	161
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	173
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	174
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	166	
2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	146	
2	2	4	4	3	3	4	2	5	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	2	2	3	2	1	2	4	3	2	4	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	4	4	4	4	121		

HASIL UJI STATISTIKA DATA *TRYOUT*

Uji Daya Beda Aitem Dan Reliabilitas Skala *Quality of work life*

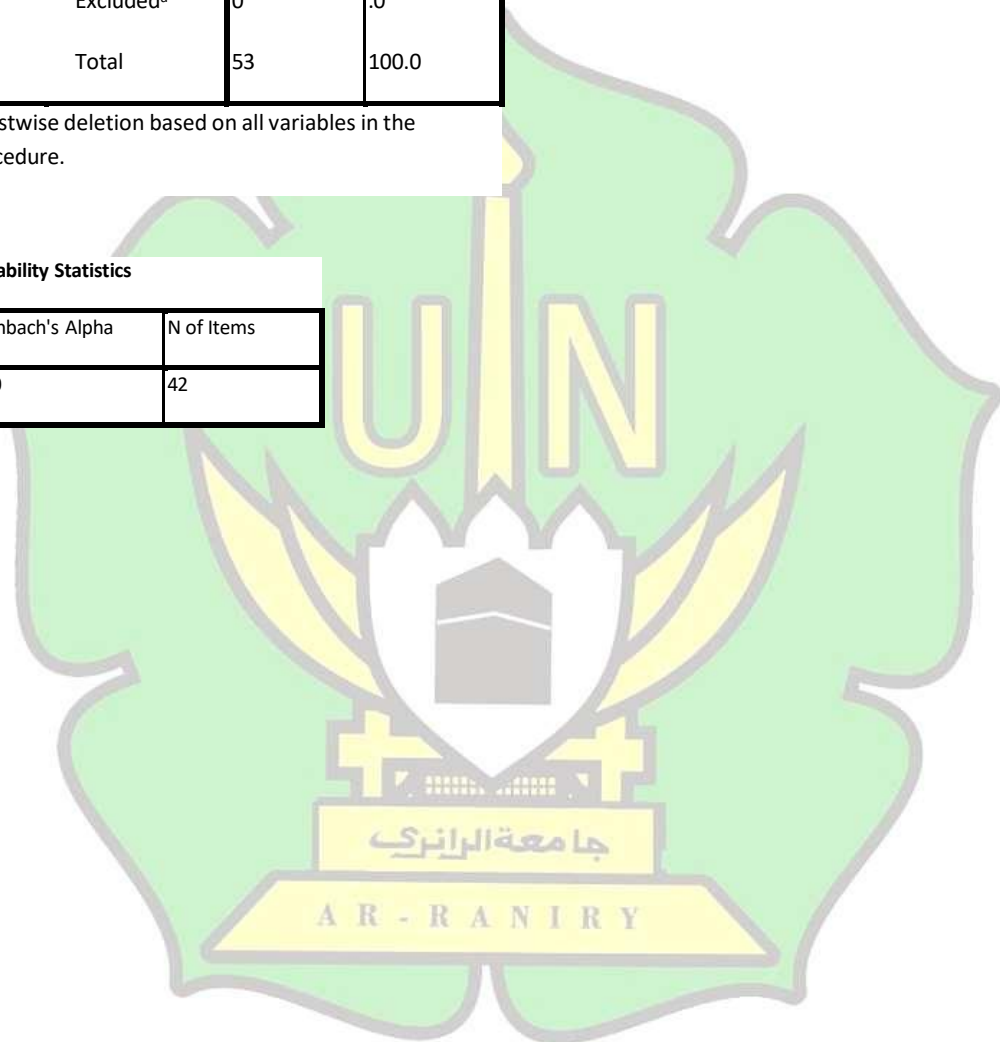
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	42



Uji Daya Beda Aitem Dan Reliabilitas Skala Kebahagiaan

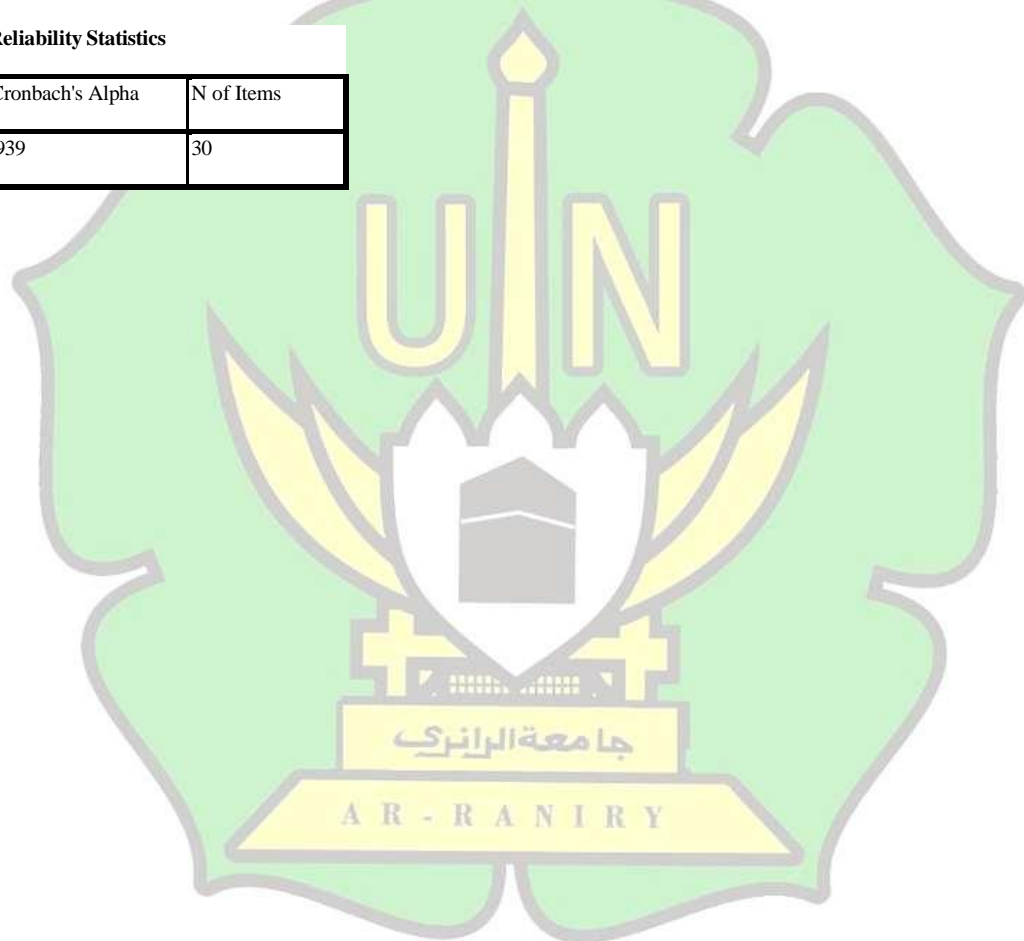
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	30



Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	1	.661	.687	.449	.420	.406	.639	.378	.571	.620	.443	.522	.498	.378	.544	.0035	.0114	.0147	.0056	-.0035	.0096	-.0045	-.0099	-.0068	.0186	.0037	-.0024	.0036	.286	.0154	.458
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.001	0.002	0.003	0.000	0.005	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.805	0.416	0.293	0.689	0.803	0.492	0.751	0.478	0.531	0.183	0.794	0.867	0.798	0.038	0.271	0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00002	Pearson Correlation	.661	1	.749	.632	.604	.471	.641	.583	.489	.541	.531	.511	.455	.540	.628	.0028	.0092	.0078	.0174	-.0091	-.0059	.0028	.0033	.0036	-.306	.0117	-.0009	-.0029	.0241	.0103	.513
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.840	0.513	0.577	0.211	0.515	0.672	0.843	0.813	0.796	0.026	0.404	0.949	0.838	0.082	0.464	0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00003	Pearson Correlation	.687	.749	1	.734	.735	.654	.781	.674	.651	.657	.593	.674	.605	.608	.681	-.0031	.0064	-.0001	.0258	-.0020	-.0031	.0082	.0069	.0016	.0152	.0106	.0045	.0001	.0263	.0130	.584
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.823	0.648	0.994	0.062	0.887	0.825	0.561	0.625	0.910	0.277	0.450	0.747	0.993	0.057	0.353	0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00004	Pearson Correlation	.449	.632	.734	1	.614	.576	.715	.704	.588	.531	.605	.673	.508	.592	.749	.0009	-.0028	.0117	.0250	-.0017	.0029	.0148	.0120	.0043	.0117	.0047	.0084	-.0038	.0203	.0081	.533
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.948	0.843	0.406	0.071	0.903	0.839	0.292	0.390	0.758	0.402	0.736	0.550	0.786	0.145	0.563	0.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00005	Pearson Correlation	.420	.604	.735	.614	1	.700	.756	.657	.649	.637	.628	.599	.634	.545	.531	.0003	.0013	-.0059	.282	-.0020	-.0018	.0015	.0040	-.0015	.0013	.0013	.0068	.0090	.0230	.0198	.530

	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,984	0,925	0,675	0,041	0,884	0,898	0,916	0,776	0,914	0,927	0,928	0,630	0,522	0,097	0,156	0,000		
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
VAR00006	Pearson Correlation	.406	.471	.654	.576	.700	1	.682	.457	.340	.418	.409	.481	.356	.398	.501	-	0,098	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,033	0,058	.327
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,001	0,013	0,002	0,000	0,000	0,009	0,003	0,000	0,485	0,602	0,244	0,875	0,420	0,811	0,623	0,555	0,520	0,913	0,648	0,685	0,334	0,814	0,682	0,017	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00007	Pearson Correlation	.639	.641	.781	.715	.756	.682	1	.753	.722	.795	.728	.791	.671	.674	.685	0,083	0,058	0,005	0,269	0,015	0,061	0,113	0,089	0,013	0,113	0,011	0,008	0,005	0,263	0,185	.623	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,554	0,679	0,972	0,051	0,917	0,667	0,421	0,528	0,926	0,422	0,937	0,954	0,970	0,057	0,185	0,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00008	Pearson Correlation	.378	.583	.674	.704	.657	.457	.753	1	.693	.685	.786	.734	.644	.717	.624	0,012	0,051	0,013	.406	0,064	-	0,014	0,158	0,268	0,155	0,115	0,043	0,116	0,017	0,239	0,142	.608
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,935	0,719	0,929	0,003	0,649	0,920	0,258	0,053	0,267	0,410	0,760	0,409	0,901	0,085	0,311	0,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00009	Pearson Correlation	.571	.489	.651	.588	.649	.340	.722	.693	1	.729	.658	.633	.708	.582	.436	0,099	0,091	0,136	.479	0,200	0,212	0,146	0,028	0,135	0,040	0,052	0,212	0,201	.390	.300	.623	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,013	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,480	0,215	0,332	0,000	0,152	0,112	0,229	0,841	0,337	0,774	0,710	0,127	0,149	0,004	0,029	0,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00010	Pearson Correlation	.620	.541	.657	.531	.637	.418	.795	.685	.729	1	.824	.789	.811	.690	.576	0,140	0,199	0,191	.353	0,103	0,086	0,062	0,113	0,072	0,106	0,075	0,095	0,053	0,254	0,197	.640	

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,317	0,153	0,171	0,010	0,463	0,541	0,657	0,421	0,610	0,448	0,592	0,500	0,707	0,066	0,157	0,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
VAR00011	Pearson Correlation	.443	.531	.593	.605	.628	.409	.728	.796	.658	.824	1	.816	.680	.768	.709	0,032	0,123	0,080	.332	0,107	0,064	0,103	0,258	0,111	0,153	0,106	0,087	0,061	0,218	0,149	.626
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,818	0,380	0,569	0,015	0,447	0,648	0,465	0,062	0,429	0,274	0,448	0,536	0,665	0,116	0,286	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00012	Pearson Correlation	.522	.511	.674	.673	.599	.481	.791	.734	.633	.789	.816	1	.690	.842	.808	0,035	0,063	0,059	.327	0,095	0,117	0,092	0,174	0,084	0,128	0,103	0,053	0,024	0,197	0,110	.625
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,806	0,655	0,674	0,017	0,500	0,406	0,510	0,211	0,549	0,361	0,461	0,706	0,867	0,157	0,434	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00013	Pearson Correlation	.498	.455	.605	.508	.634	.356	.671	.644	.708	.811	.680	1	.690	.706	.499	0,208	0,270	0,154	.391	0,214	0,166	0,082	0,152	0,125	0,101	0,081	0,130	0,099	.299	0,212	.633
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,009	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,136	0,051	0,272	0,004	0,123	0,234	0,559	0,276	0,373	0,473	0,565	0,355	0,481	0,030	0,127	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00014	Pearson Correlation	.378	.540	.608	.592	.545	.398	.674	.717	.582	.690	.768	.842	1	.775	0,126	0,121	0,111	.421	.283	0,202	0,156	0,260	0,204	0,228	0,254	0,194	0,107	.330	0,207	.680	
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,368	0,389	0,430	0,002	0,000	0,146	0,265	0,000	0,143	0,101	0,067	0,164	0,445	0,016	0,136	0,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00015	Pearson Correlation	.544	.628	.681	.749	.531	.501	.685	.624	.436	.576	.709	.808	.499	.775	1	0,049	0,041	0,126	0,127	0,009	0,058	0,002	0,130	0,035	0,184	0,152	0,040	0,001	0,260	0,145	.533

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,729	0,772	0,368	0,363	0,949	0,681	0,987	0,355	0,802	0,187	0,277	0,777	0,994	0,060	0,301	0,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
VAR00016	Pearson Correlation	0,035	0,028	-.0031	0,009	0,003	-.0098	0,083	0,012	0,099	0,140	0,032	0,035	0,208	0,126	-.0049	1	-.605	-.563	-.420	-.443	-.387	-.513	-.446	-.411	-.385	-.349	-.396	-.407	-.337	-.280	-.462
	Sig. (2-tailed)	0,805	0,840	0,823	0,948	0,984	0,485	0,554	0,935	0,480	0,317	0,818	0,806	0,136	0,368	0,729	0,000	0,000	0,002	0,001	0,004	0,000	0,001	0,002	0,004	0,010	0,003	0,003	0,014	0,042	0,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
VAR00017	Pearson Correlation	0,114	0,092	0,064	-.0028	0,013	-.0073	0,058	0,051	0,091	0,199	0,123	0,063	0,270	0,121	-.0041	-.605	1	-.837	-.680	-.708	-.559	-.718	-.670	-.663	-.615	-.662	-.510	-.553	-.561	-.522	-.656
	Sig. (2-tailed)	0,416	0,513	0,648	0,843	0,925	0,602	0,679	0,719	0,515	0,153	0,380	0,655	0,051	0,389	0,772	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00018	Pearson Correlation	0,147	0,078	-.0001	-.0117	-.0059	-.0163	0,005	0,013	0,136	0,191	0,080	0,059	0,154	0,111	-.0126	-.563	-.837	1	-.706	-.688	-.647	-.699	-.565	-.618	-.581	-.585	-.579	-.590	-.575	-.498	-.616
	Sig. (2-tailed)	0,293	0,577	0,994	0,406	0,675	0,244	0,972	0,929	0,332	0,171	0,569	0,674	0,272	0,430	0,368	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00019	Pearson Correlation	0,056	0,174	0,258	0,250	-.282	-.0022	0,269	-.406	-.479	-.353	-.332	-.327	-.391	-.421	0,127	-.420	-.680	-.706	1	-.759	-.615	-.761	-.616	-.649	-.408	-.584	-.676	-.584	-.653	-.586	-.786
	Sig. (2-tailed)	0,689	0,211	0,062	0,071	0,041	0,875	0,051	0,003	0,000	0,010	0,015	0,017	0,004	0,002	0,363	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00020	Pearson Correlation	-.0035	-.0091	-.0020	-.0017	-.0020	-.0113	0,015	0,064	0,200	0,103	0,107	0,095	0,214	-.283	0,009	-.443	-.708	-.688	-.759	1	-.846	-.712	-.510	-.535	-.401	-.606	-.667	-.678	-.686	-.732	-.634

	Sig. (2-tailed)	0,271	0,464	0,353	0,563	0,156	0,682	0,185	0,311	0,029	0,157	0,286	0,434	0,127	0,136	0,301	0,042	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
VAR00031	Pearson Correlation	.458	.513	.584	.533	.530	.327	.623	.608	.623	.640	.626	.625	.633	.680	.533	.462	.656	.616	.786	.634	.603	.668	.626	.610	.609	.655	.628	.614	.775	.667	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,017	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																																
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																																



Analisis Deskriptif

Data Empirik Variabel *Quality of work life* dan Kebahagiaan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	45	129	210	176.76	15.965
Y	45	88	150	125.27	12.643
Valid N (listwise)	45				

Data Fekuesi Variabel *Quality of work life* dan Kebahagiaan

Statistics

		QWL	Kebahagiaan
N	Valid	45	45
	Missing	0	0
Mean		176.7556	125.2667
Std. Error of Mean		2.37987	1.88465
Std. Deviation		15.96467	12.64264
Skewness		-.254	-.567
Std. Error of Skewness		.354	.354
Kurtosis		1.416	.864
Std. Error of Kurtosis		.695	.695
Minimum		129.00	88.00
Maximum		210.00	150.00

QWL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	129.00	1	2.2	2.2
	143.00	1	2.2	4.4
	149.00	1	2.2	6.7
	158.00	1	2.2	8.9
	163.00	1	2.2	11.1
	165.00	2	4.4	15.6

166.00	2	4.4	4.4	20.0
167.00	1	2.2	2.2	22.2
168.00	1	2.2	2.2	24.4
169.00	1	2.2	2.2	26.7
170.00	3	6.7	6.7	33.3
171.00	3	6.7	6.7	40.0
173.00	1	2.2	2.2	42.2
174.00	3	6.7	6.7	48.9
175.00	1	2.2	2.2	51.1
176.00	1	2.2	2.2	53.3
179.00	1	2.2	2.2	55.6
180.00	3	6.7	6.7	62.2
181.00	2	4.4	4.4	66.7
182.00	1	2.2	2.2	68.9
184.00	2	4.4	4.4	73.3
185.00	1	2.2	2.2	75.6
186.00	1	2.2	2.2	77.8
187.00	1	2.2	2.2	80.0
188.00	1	2.2	2.2	82.2
189.00	1	2.2	2.2	84.4
190.00	1	2.2	2.2	86.7
194.00	1	2.2	2.2	88.9
195.00	1	2.2	2.2	91.1
206.00	2	4.4	4.4	95.6
210.00	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Kebahagiaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	88.00	1	2.2	2.2	2.2
	102.00	2	4.4	4.4	6.7
	103.00	1	2.2	2.2	8.9
	107.00	1	2.2	2.2	11.1
	113.00	1	2.2	2.2	13.3
	115.00	1	2.2	2.2	15.6
	116.00	1	2.2	2.2	17.8
	117.00	3	6.7	6.7	24.4
	118.00	2	4.4	4.4	28.9
	120.00	2	4.4	4.4	33.3
	122.00	2	4.4	4.4	37.8
	123.00	1	2.2	2.2	40.0
	124.00	2	4.4	4.4	44.4
	125.00	1	2.2	2.2	46.7
	126.00	2	4.4	4.4	51.1
	127.00	3	6.7	6.7	57.8
	130.00	1	2.2	2.2	60.0
	132.00	5	11.1	11.1	71.1
	133.00	1	2.2	2.2	73.3
	134.00	4	8.9	8.9	82.2
	135.00	1	2.2	2.2	84.4
	136.00	1	2.2	2.2	86.7
	137.00	1	2.2	2.2	88.9
	138.00	1	2.2	2.2	91.1
	141.00	1	2.2	2.2	93.3
	145.00	1	2.2	2.2	95.6
	150.00	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Analisis Kategorisasi Data Penelitian

Data Deskriptif Skala *Quality of work life* dan Kebahagiaan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	45	129	210	176.76	15.965
Y	45	88	150	125.27	12.643
Valid N (listwise)	45				

Data Kategorisasi Variabel *Quality of Worklife*

Statistics

Kategorisasi

N	Valid	45
	Missing	0
Mean		2.04
Std. Deviation		.475
Minimum		1
Maximum		3

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	4	8.9	8.9	8.9
	Sedang	35	77.8	77.8	86.7
	Tinggi	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Data Kategorisasi Variabel Kebahagiaan

Statistics

kategorisasiy

N	Valid	45
	Missing	0
Mean		2.00
Std. Deviation		.477
Minimum		1

Maximum	3
---------	---

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	11.1	11.1	11.1
	Sedang	35	77.8	77.8	88.9
	Tinggi	5	11.1	11.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Analisis Normalitas Sebaran

Uji Normalitas Variabel *Quality of work life* dan Kebahagiaan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		QWL	Kebahagiaan
N		45	45
Normal Parameters ^{ab}	Mean	176.7556	125.2667
	Std. Deviation	15.96467	12.64264
Most Extreme Differences	Absolute	.120	.103
	Positive	.070	.068
	Negative	-.120	-.103
Test Statistic		.120	.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.109 ^c	.200 ^{e,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Analisis Linieritas Hubungan

Uji Linearitas Skala *Quality of work life* dan Kebahagiaan

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kebahagiaan * QWL	45	100.0%	0	0.0%	45	100.0%

Report

Kebahagiaan

QWL	Mean	N	Std. Deviation
129.00	138.0000	1	.
143.00	102.0000	1	.
149.00	103.0000	1	.
158.00	113.0000	1	.
163.00	102.0000	1	.
165.00	121.0000	2	1.41421
166.00	129.5000	2	16.26346
167.00	132.0000	1	.
168.00	118.0000	1	.
169.00	115.0000	1	.
170.00	122.6667	3	5.85947
171.00	116.3333	3	24.78575
173.00	124.0000	1	.
174.00	129.3333	3	14.29452
175.00	120.0000	1	.
176.00	127.0000	1	.
179.00	132.0000	1	.
180.00	130.0000	3	4.00000
181.00	134.0000	2	2.82843
182.00	124.0000	1	.
184.00	132.5000	2	.70711

185.00	135.0000	1	.
186.00	134.0000	1	.
187.00	137.0000	1	.
188.00	134.0000	1	.
189.00	122.0000	1	.
190.00	117.0000	1	.
194.00	132.0000	1	.
195.00	107.0000	1	.
206.00	136.5000	2	19.09188
210.00	133.5000	2	23.33452
Total	125.2667	45	12.64264

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kebahagiaan * QWL	*Between Groups (Combined)	4110.800	30	137.027	.657	.838
	Linearity	839.851	1	839.851	4.024	.065
	Deviation from Linearity	3270.949	29	112.791	.540	.921
	Within Groups	2922.000	14	208.714		
	Total	7032.800	44			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kebahagiaan * QWL	.346	.119	.765	.585

Analisis Korelasi/ Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Skala *Quality of work life* dan Kebahagiaan

Correlations

		QWL	Kebahagiaan
QWL	Pearson Correlation	1	.346*
	Sig. (2-tailed)		.020

	N	45	45
Kebahagiaan	Pearson Correlation	.346*	1
	Sig. (2-tailed)	.020	
	N	45	45

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

