

**HUBUNGAN ANTARA KEBAHAGIAAN DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA PIDIE JAYA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**ANNISA FARAZILA
220901045**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2026**

**HUBUNGAN ANTARA KEBAHAGIAAN DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA PIDIE JAYA**

SKRIPSI

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

Oleh:

**ANNISA FARAZILA
NIM. 220901045**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Jasmadi, S.Psi, MA., Psikolog
NIP. 197609122006041001


Hendri, M.Si
NIP. 198908022025211009

**HUBUNGAN KEBAHAGIAAN DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA PIDIE JAYA**

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Tim 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)**

Diajukan Oleh:

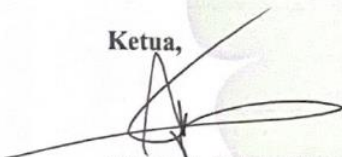
**ANNISA FARAZILA
NIM. 220901045**

Pada Hari/Tanggal:

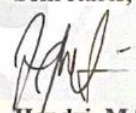
**Rabu, 05 Agustus 2026 M
21 Safar 1448 H**

**Darussalam-Banda Aceh
Tim Munaqasyah Skripsi**

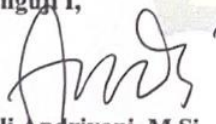
Ketua,


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

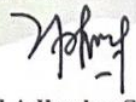
Sekretaris,


**Hendri, M.Si
NIP. 198908022025211009**

Penguji I,


**Juli Andriyani, M.Si
NIP. 197407222007102001**

Penguji II,


Nurul Adharina S.Psi., M.Psi., Psikolog

**Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**



PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisa Farazila

NIM : 220901045

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebabkan 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, 05 Agustus 2026

Menyatakan,



Annisa Farazila
NIM. 220901045

PRAKATA

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat serta karunia-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Hubungan Antara Kebahagiaan Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Pidie Jaya”. Shalawat serta salam tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga dan sahabatnya. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam menempuh ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) di Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Peneliti menyadari secara penuh bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, dan bimbingan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik secara fisik maupun material. Penuh rasa syukur dan cinta, serta beribu terima kasih peneliti ucapkan kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Azhar dan Ibunda Juliana, yang selalu mendukung dan melangitkan doa-doa terbaiknya yang selalu menjadi penyemangat. Terima kasih atas nasihat, kasih sayang, semangat, dorongan dan motivasi kepada peneliti serta membantu secara materi kepada peneliti sehingga peneliti bersemangat dan mampu menyelesaikan skripsi. Terima kasih kepada abang Afdzal Munanzar, dan ketiga adik Alya Fara Zahra, Abizar Al Ghifari dan Alif Al Farisyi yang telah sangat membantu peneliti, yang selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada peneliti, dan seluruh keluarga yang terlibat dalam membantu serta memberikan semangat kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Selain itu, pada kesempatan ini peneliti juga ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan dukungan, motivasi kepada seluruh Mahasiswa Fakultas Psikologi.
2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S. Ag., M.Si selaku Wakil Dekan I bidang Akademik dan menyelesaikan skripsi. Mahasiswa Fakultas Psikologi kelembagaan yang telah memberikan dukungan, motivasi kepada seluruh Mahasiswa Fakultas Psikologi.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D selaku Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan yang telah membantu dan memudahkan administrasi seluruh Mahasiswa Fakultas Psikologi.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum selaku Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama yang telah banyak membantu urusan kemahasiswaan bagi seluruh mahasiswa Fakultas Psikologi.
5. Bapak Julianto Saleh, S. Ag., M.Si selaku Ketua Prodi Program Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan, motivasi kepada seluruh Mahasiswa Fakultas Psikologi.
6. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., MA sebagai Sekretaris Program Studi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan, motivasi kepada seluruh Mahasiswa Fakultas Psikologi.
7. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum selaku Penasihat Akademik yang telah membantu banyak hal dan meluangkan waktu sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Bapak Jasmadi, S.Psi, MA., Psikolog selaku Dosen Pembimbing I dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah membantu dan memberikan masukan serta telah meluangkan waktu untuk membimbing peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin.
9. Bapak Hendri, M.Si selaku Dosen Pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah membantu dan memberikan masukan serta telah meluangkan waktu untuk membimbing peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin.
10. Ibu Juli Andriyani, M.Si selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan kritik, saran, serta masukan yang membangun dalam penyempurnaan skripsi ini.
11. Ibu Nurul Adharina, S.Psi., M.Psi. Psikolog selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan tanggapan, arahan, serta pandangan yang konstruktif dalam penyempurnaan skripsi ini.
12. Seluruh dosen, staf, dan civitas akademika Fakultas Psikologi yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan tulus.
13. Bapak Kepala Kantor Kementerian Agama Pidie Jaya dan seluruh staf pegawai yang telah memberikan izin dan membantu peneliti dalam proses pengambilan data.
14. Bapak Kepala Kantor Kementerian Agama Aceh Barat dan seluruh staf pegawai yang telah memberikan izin dan membantu peneliti dalam proses pengambilan data.
15. Teman-teman peneliti, Intan Fadillah Zulfa dan Sitti Sakinah Sulvi, yang telah menemani peneliti sejak menjadi mahasiswa baru hingga saat ini. Segala suka

duka yang selalu ditemani, segala hal sulit terasa mudah. Bersama kalian, hari-hari di kampus berubah menjadi cerita yang layak dikenang. Peneliti merasa sangat bersyukur dipertemukan oleh orang yang tulus, setia, dan ceria seperti kalian. Terima kasih telah bertahan di sisi peneliti di kala banyak masalah yang dihadapi bersama. Kalian bukan sekadar teman, tapi bagian dari perjalanan yang akan selalu hidup dalam ingatan peneliti.

16. Teman-teman yang peneliti temui selama masa perkuliahan, yang mungkin hadir dalam waktu dan kedekatan yang berbeda, namun tetap memberikan arti tersendiri dalam perjalanan ini. Terima kasih atas setiap bentuk dukungan, kebersamaan, dan hal-hal kecil yang secara perlahan membantu peneliti tetap bertahan dan melanjutkan langkah hingga sampai pada tahap penyusunan skripsi ini.
17. Seluruh mahasiswa/mahasisiwi Program Studi Psikologi, khususnya angkatan 2022 yang telah menjadi bagian dari perjalanan peneliti selama menempuh pendidikan.
18. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Muhammad Luffi. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup peneliti. Telah menjadi rumah, pendamping segala hal, yang menemani, mendukung apapun mimpi peneliti dan menhgibur dalam kesedihan. Mendengar keluh kesah dan selalu memberi semangat untuk peneliti agar tidak pantang menyerah. Semoga segala ketulusan, kebaikan kembali padamu dan hal-hal menyenangkan, selalu menyertaimu.
19. Terakhir, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada diri sendiri, Annisa Farazila. Terima kasih telah bertahan sejauh ini. Untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan, setiap pagi yang disambut dengan keraguan namun

tetap dijalani, serta setiap ketakutan yang berhasil dilawan dengan keberanian. Terima kasih kepada hati yang tetap ikhlas meski tidak semua hal berjalan sesuai harapan. Terima kasih kepada jiwa yang tetap kuat, meski berkali-kali hampir ingin menyerah. Tetaplah bersinar dengan cara mu sendiri dan selalu mensyukuri nikmat yang ada.

Peneliti mengucapkan terima kasih banyak atas doa, dukungan, dan motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Harapan peneliti, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi orang lain, terutama bagi peneliti sendiri.

Banda Aceh, 05 Agustus 2026
Peneliti,



Annisa Farazila
NIM.220901045



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Kepuasan Kerja	15
1. Pengertian Kepuasan Kerja	15
2. Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja.....	16
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	20
B. Kebahagiaan.....	23
1. Aspek-Aspek Kebahagiaan.....	24
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebahagiaan	27
C. Hubungan Kebahagiaan dengan Kepuasan Kerja	28
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	32
B. Identifikasi Variabel Penelitian	32
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
1. Kebahagiaan	33
2. Kepuasan Kerja.....	33

D. Subjek Penelitian.....	33
1. Populasi.....	33
2. Sampel.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
1. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	34
2. Uji Validitas.....	38
3. Uji Daya Beda Aitem.....	39
4. Uji Reliabilitas	39
F. Teknik Analisis Data	40
1. Proses Pengolahan Data	40
2. Uji Prasyarat	41
3. Uji Hipotesis	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	43
1. Administrasi Penelitian	43
2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....	43
B. Deskripsi Data Penelitian.....	47
1. Data Demografis.....	47
2. Kategorisasi Data Penelitian.....	49
C. Pengujian Hipotesis	52
1. Hasil Uji Prasyarat	52
2. Hasil Uji Hipotesis	54
BAB V PENUTUP.....	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	Skor Skala Favorable dan Unfavorable.....	35
Tabel 3. 2	Blue Print Aitem Skala Kepuasan Kerja	36
Tabel 3. 3	Blue Print Skala Kebahagiaan.....	37
Tabel 3. 4	Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach	40
Tabel 4. 1	Koefisien CVR Skala Kepuasan Kerja	44
Tabel 4. 2	Koefisien CVR Skala Kebahagiaan.....	44
Tabel 4. 3	Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja	45
Tabel 4. 4	Blue Print Akhir Skala Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 4. 5	Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kebahagiaan.....	46
Tabel 4. 6	Blue Print Akhir Skala Kebahagiaan	47
Tabel 4. 7	Deskripsi Data Penelitian Skala Kepuasan Kerja	49
Tabel 4. 8	Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja	50
Tabel 4. 9	Deskripsi Data Penelitian Skala Kebahagiaan.....	51
Tabel 4. 10	Kategorisasi Skala Kebahagiaan	52
Tabel 4. 11	Uji Normalitas Data Penelitian.....	53
Tabel 4. 12	Uji Linieritas Hubungan Data	53
Tabel 4. 13	Uji Hipotesis Data Penelitian	54



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 4. 1 Diagram Data Demografis Jenis Kelamin	48
Gambar 4. 2 Diagram Data Demografis Berdasarkan Jenis Kelamin	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: SK Pembimbing
Lampiran II	: Surat Izin Penelitian
Lampiran III	: Surat Selesai Penelitian
Lampiran IV	: Kuesioner Try Out
Lampiran V	: Tabulasi <i>Try out</i>
Lampiran VI	: Analisis Data <i>Try Out</i>
Lampiran VII	: Kuesioner Penelitian
Lampiran VIII	: Tabulasi Penelitian
Lampiran IX	: Analisis Data Penelitian
Lampiran X	: Hasil Analisis Data Penelitian
Lampiran XI	: Daftar Riwayat Hidup



HUBUNGAN KEBAHAGIAAN DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA PIDIE JAYA

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang memengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi, sedangkan kebahagiaan menjadi salah satu faktor psikologis yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebahagiaan dengan kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pidie Jaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi penelitian berjumlah 50 pegawai, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala kebahagiaan yang disusun berdasarkan teori Seligman dan skala kepuasan kerja berdasarkan teori Luthans. Data dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman Rho. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,731$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebahagiaan dengan kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pidie Jaya. Artinya, semakin tinggi tingkat kebahagiaan yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kebahagiaan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kebahagiaan pegawai dapat menjadi salah satu strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja sehingga mendukung efektivitas dan kinerja organisasi.

Kata kunci: kebahagiaan, kepuasan kerja, pegawai, Kementerian Agama.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN HAPPINESS AND JOB SATISFACTION
AMONG EMPLOYEES AT THE PIDIE JAYA REGENCY MINISTRY OF
RELIGIOUS AFFAIRS OFFICE**

ABSTRACT

Job satisfaction is a crucial aspect influencing organizational performance and success, while happiness is a psychological factor that plays a role in enhancing employee job satisfaction. This study aims to determine the relationship between happiness and job satisfaction among employees at the Pidie Jaya Regency Ministry of Religious Affairs Office. The study employs a quantitative approach using a correlational method. The study population consists of 50 employees; a total sampling technique was used, meaning the entire population served as the research sample. Data collection was conducted using a happiness scale based on Seligman's theory and a job satisfaction scale based on Luthans' theory. Data were analyzed using the Spearman Rho correlation test. The results show a correlation coefficient of $r = 0.731$ with a significance value of $p = 0.000$ ($p < 0.05$). These results indicate a significant positive relationship between happiness and job satisfaction among employees at the Pidie Jaya Regency Ministry of Religious Affairs Office. This means that higher levels of employee happiness correspond to higher levels of perceived job satisfaction. Conversely, lower levels of happiness correspond to lower levels of employee job satisfaction. Thus, the research hypothesis is accepted. These findings indicate that increasing employee happiness can serve as a strategy to enhance job satisfaction, thereby supporting organizational effectiveness and performance.

Keywords: *happiness, job satisfaction, employees, Ministry of Religious Affairs.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) menempati peran yang sentral dan krusial dalam setiap organisasi. Sebagai penggerak utama operasional perusahaan, kinerja dan kontribusi SDM menjadi penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Bahkan, efektivitas pengelolaan SDM diakui sebagai faktor utama kesuksesan organisasi yang mampu membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan organisasi mensyaratkan kehadiran tenaga kerja yang tidak hanya mampu, tetapi juga memiliki kompetensi dan semangat kerja yang tinggi (Setyawan & Tobing, 2022).

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada ketersediaan sumber daya alam dan teknologi, tetapi juga pada kualitas pegawainya. Pegawai sebagai pelaksana kegiatan operasional memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perhatian terhadap hak, kesejahteraan, kepuasan, serta kondisi psikologis pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan (Disnakertrans, 2020).

Menurut Handoko (2001) menegaskan bahwa efektivitas pengelolaan SDM menjadi penentu utama kesuksesan organisasi. Dalam hal ini, pegawai yang tangguh dan berkualitas adalah aset strategis yang membangun keunggulan kompetitif. Keunggulan ini bahkan lebih bernilai dan sulit ditiru pesaing dibandingkan keunggulan di bidang teknologi atau produk. Menyadari hal tersebut,

adalah kewajiban bagi manajemen untuk memperhatikan kepuasan pegawai dengan menciptakan suasana kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kinerja pegawai memegang peranan krusial bagi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan, karena kemajuan suatu entitas sangat bergantung pada kualitas sumber dayanya. Sebagai salah satu unsur utama, sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan, yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerjanya. Dalam konteks ini, organisasi merujuk pada instansi yang menaungi seluruh tenaga kerja, baik pimpinan maupun bawahan (Hasibuan, 2005).

Kalejaiye mengidentifikasi tujuh masalah utama pengembangan sumber daya manusia di Nigeria termasuk ketidakadilan sosial/gender, pengalaman kolonial, kepemimpinan yang buruk, ketidakstabilan politik, kurangnya infrastruktur yang memadai, implementasi kebijakan dan proses evaluasi yang buruk, dan perencanaan sumber daya manusia yang buruk. Pentingnya pengembangan sumber daya manusia oleh kepemimpinan suatu bangsa sangat meyakinkan jika bangsa tersebut ingin berhasil dalam mencapai visi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Riska, 2023).

Lima dekade terakhir, pengelolaan SDM di Indonesia telah mengalami 3 perubahan diawali dengan Manajemen Personalia, dilanjutkan dengan *Human Resource Management*, dan yang terkini adalah *Human Capital Management* (HCM). Paradigma manajemen sumber daya manusia yang berubah membawa dampak pula pada paradigma pengembangan kompetensi ASN dari yang semula *training* menjadi *learning*, dari sistem klasikal (tatap muka) menjadi pembelajaran

dalam jaringan (*elearning*), dari keterbatasan jumlah, waktu, tempat dan pembiayaan menuju *learning governance* yang sinergis melalui manajemen *learning system* yang mengutamakan fleksibilitas siapapun, kapanpun, di manapun tanpa batas ruang dan waktu. Sebagai respon perubahan paradigma pengembangan kompetensi tersebut di atas, Suryanto menyatakan bahwa memasuki era kebiasaan baru maka pengembangan kompetensi perlu berubah cara pandang (Riska, 2023).

Indonesia, sebagai negara yang memiliki kekayaan alam melimpah, masih lemah dalam pemanfaatan sumber daya manusianya. United Nations Development Programme (UNDP) pada tahun 2010 melaporkan Indonesia termasuk negara dengan struktur kemampuan sumber daya manusia yang cukup rendah. Dari 173 negara di dunia, Human Development Index (HDI) Indonesia berada pada rangking 83, dengan nilai HDI sebesar 0,684. Nilai ini lebih rendah daripada HDI Malaysia, Brunei Darussalam atau Singapura. Dibandingkan dengan beberapa negara tetangga, Indonesia masih relatif tertinggal dalam pembangunan sumber daya manusia (UNDP, 2010).

Namun pada kenyataannya, banyak organisasi masih menghadapi tantangan mendasar dalam pengelolaan SDM, yaitu ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja, yang didefinisikan sebagai evaluasi subjektif pegawai terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh sistem nilai dan harapan individu, memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu turunnya kinerja pegawai dalam suatu perusahaan, dan pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Mukhtar, 2019).

Lingkungan tempat kerja memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan. Lingkungan kerja yang suportif mencakup kenyamanan fisik, dukungan sosial, dan akses terhadap sumber daya yang memadai untuk menyelesaikan tugas. Namun, adopsi teknologi dan respons terhadap lingkungan tempat kerja tidak seragam antar generasi. Studi menunjukkan bahwa Generasi Z beradaptasi lebih cepat terhadap perubahan teknologi, sementara Generasi X mungkin membutuhkan dukungan yang lebih spesifik. Jung dan Yoon menekankan bahwa fleksibilitas tempat kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap keterlibatan Generasi Z dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Sipayung, 2025).

Kementerian Agama Republik Indonesia merupakan lembaga pemerintah yang memiliki peranan strategis dalam pengelolaan urusan negara di bidang keagamaan. Institusi ini tidak hanya bertanggung jawab dalam membina kehidupan beragama masyarakat, tetapi juga dalam penyelenggaraan pendidikan keagamaan dan umum, pelayanan ibadah haji, serta berbagai aspek administrasi keagamaan (Kementrian Agama, n.d.).

Pegawai yang bekerja dalam lingkungan Kementerian Agama termasuk dalam kategori Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan publik. ASN di lingkungan Kementerian Agama tidak hanya berperan

sebagai pelaksana kebijakan administratif, namun juga memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan masyarakat keagamaan dan pendidikan keagamaan.

Salah satu unit kerja Kementerian Agama adalah Kantor Kementerian Agama Pidie Jaya yang berperan sebagai pelaksana kebijakan di wilayah kepulauan. Berdasarkan informasi dari bagian kepegawaian, jumlah pegawai yang aktif bekerja di lingkungan kantor tersebut tergolong relatif terbatas, yakni hanya 50 pegawai. Jumlah ini relatif kecil untuk wilayah padat penduduk seperti Pidie Jaya sehingga membuat setiap pegawai memiliki peran strategis, yang membuat pegawai merasa kewalahan di saat bekerja yang di akibatkan oleh beban kerja yang tidak sesuai dengan jam kerja sehingga hal tersebut besar kemungkinan membuat pegawai mengalami ketidakpuasan kerja.

Menurut Robbins, pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja rekan kerjanya. Pegawai semacam ini biasanya bersikap lebih ramah, bersemangat, mudah menanggapi, dan memiliki tingkat *turnover* yang rendah. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam psikologi industri dan organisasi yang mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaannya. Siegel dan Lane (1982) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian seseorang terhadap sejauh mana pekerjaannya mampu memenuhi nilai-nilai penting yang sesuai dengan kebutuhan dasarnya (Robbins, 2008).

Fenomena ketidakpuasan nyata adanya, sebagaimana ditunjukkan oleh survei Jobstreet.com yang mengungkap bahwa 73% pegawai di Indonesia merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Beberapa faktor yang menjadi akar permasalahan

ketidakpuasan kerja teridentifikasi dengan jelas. Pertama, adalah fenomena ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan tugas pekerjaan. Data Badan Pusat Statistik (2014) dan survei lainnya menunjukkan bahwa lebih dari separuh karyawan (54%) terpaksa bekerja di luar bidang pendidikannya. Kondisi ini menimbulkan frustrasi, hambatan operasional, dan perasaan "salah tempat" yang berujung pada menurunnya produktivitas dan terbatasnya jenjang karier. Kedua, adalah lemahnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*). Sebanyak 85% responden mengaku tidak memilikinya, bahkan 62% mengalami kesulitan tidur karena memikirkan pekerjaan. Padahal, perusahaan yang mendorong keseimbangan ini terbukti memperoleh pendapatan 20% lebih besar (Morgan Redwood). Ketiga, adalah gaya kepemimpinan atasan yang tidak suportif, seperti militeristik, paternalistik, atau *laissez faire*, yang dilaporkan oleh 53% karyawan dan berkontribusi terhadap tingginya tingkat *turnover* (Jobstreet.com, 2022).

Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, pemerintah telah menetapkan berbagai regulasi untuk melindungi hak-hak pekerja melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berbagai peraturan turunannya. Berdasarkan undang-undang tersebut, setiap karyawan memiliki hak-hak mendasar yang mencakup hak untuk menjadi anggota atau membentuk serikat pekerja, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), hak memperoleh jaminan sosial, serta hak menerima upah yang layak. Selain itu, karyawan juga memiliki hak untuk membuat perjanjian kerja bersama (PKB), memperoleh perlindungan dari

pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak adil, serta mendapatkan waktu istirahat, cuti, dan libur sesuai ketentuan (Disnakertrans, 2020).

Secara khusus, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 memberikan jaminan bagi setiap pekerja untuk berorganisasi melalui serikat pekerja, sementara hak atas jaminan sosial tenaga kerja dijamin dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970. Selain itu, ketentuan tentang upah yang layak diatur dalam berbagai regulasi seperti Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017. Hak-hak karyawan perempuan juga mendapat perhatian khusus, antara lain hak cuti hamil, hak cuti menstruasi, hak menyusui, dan hak cuti keguguran sebagaimana tercantum dalam Pasal 76, 81, 82, dan 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Semua regulasi tersebut menunjukkan komitmen pemerintah untuk menjamin kesejahteraan dan keadilan bagi tenaga kerja di Indonesia.

Namun demikian, pemenuhan hak-hak normatif tersebut belum tentu menjamin tercapainya kesejahteraan psikologis karyawan secara menyeluruh. Dalam praktiknya, masih banyak pekerja yang mengalami stres, tekanan, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya meskipun hak-hak formal telah terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja tidak hanya bergantung pada aspek material atau perlindungan hukum, tetapi juga pada kondisi psikologis individu, seperti tingkat kebahagiaan dan kepuasan kerja yang dirasakan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti melalui metode wawancara terhadap beberapa pegawai Kementerian Agama Pidie Jaya,

diperoleh beberapa data terkait dengan fenomena kepuasan kerja yang dapat dilihat dari cuplikan wawancara sebagai berikut.

Cuplikan wawancara 1:

“Saya merasa aman-aman saja saat bekerja, teman kerja pun pas-pas saja tapi kalau soal gaji, jujur saya merasa kurang puas... karena menurut saya jumlah yang saya terima sekarang belum sebanding sama beban kerja yang terus meningkat. Tugas-tugas makin banyak, tapi kenaikan gaji hampir nggak ada.” (Wawancara personal AB, 6 november 2025).

Cuplikan wawancara 2:

“Kalau yang bikin saya kurang nyaman biasanya soal gaji ya... kadang saya merasa gajinya belum sesuai dengan beban kerja sekarang. Terus, soal supervisi juga... kadang atasan kurang jelas ngasih arahan, jadi saya suka bingung harus mulai dari mana. Selain itu, kebijakan instansi suka berubah-ubah, jadi kami di bawah kadang merasa nggak pasti” (Wawancara personal ZN, 6 november 2025).

Cuplikan wawancara 3:

“Alhamdulillah pekerjaan yang saya jalani sekarang cukup memuaskan, gajinya cukup untuk kebutuhan pribadi saya. Tapi terkadang saya lelah karena ada beberapa tugas yang bukan tugas saya, tapi saya yang di suruh selesaikan, mau nolak pun ga enak, karena pun saya masih baru kerja di situ” (Wawancara personal RU, 6 november 2025).

Berdasarkan cuplikan wawancara, beberapa pegawai tidak selalu merasakan kepuasan kerja. terdapat beberapa alasan yang menyebabkan ketidakpuasan kerja pada pegawai seperti gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja dan intruksi yang tidak jelas dari atasan yang membuat pegawai merasa tidak puas yang mempengaruhi keadaan psikologis pegawai.

Di balik kompleksitas faktor kepuasan kerja, terdapat sebuah konsep yang lebih mendalam dan fundamental, yaitu kebahagiaan kerja (*happiness at work*). As’ad, menyebutkan salah satu faktor kepuasan kerja adalah kebahagiaan. Kebahagiaan kerja bukan sekadar kepuasan, melainkan suatu kondisi emosional positif yang tercermin dari tindakan-tindakan positif serta penilaian pribadi atas

kebahagiaan mereka selama bekerja. Ketika seorang pegawai merasakan kebahagiaan, dampak positifnya akan dirasakan baik oleh dirinya sendiri maupun organisasi. Pegawai yang bahagia cenderung lebih produktif, memiliki loyalitas tinggi, dan tingkat *turnover* yang rendah (Setyawan & Tobing, 2022).

Berdasarkan uraian di atas, Menurut As'ad kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya faktor psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, kebahagiaan. Kebahagiaan kerja, dengan segala karakteristik dan faktor pembentuknya, diduga kuat menjadi fondasi psikologis yang melandasi timbulnya kepuasan kerja. Seorang pegawai yang merasa bahagia di tempat kerjanya, yang ditandai dengan perasaan positif, keseimbangan hidup, dan penerimaan diri, memiliki landasan yang kokoh untuk merasakan kepuasan terhadap berbagai aspek pekerjaannya, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Oleh karena itu, penelitian untuk menganalisis hubungan antara kebahagiaan dengan kepuasan kerja pada pegawai menjadi sangat relevan dan penting untuk dilakukan, guna memberikan kontribusi strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya memuaskan, tetapi juga membahagiakan, yang pada akhirnya akan mendongkrak kinerja organisasi secara keseluruhan (As'ad, 2004).

Kebahagiaan kerja ini memiliki karakteristik yang dapat diidentifikasi. Myers mengemukakan bahwa orang yang bahagia umumnya memiliki sejumlah karakteristik, seperti penerimaan diri, optimis, terbuka, penguasaan diri, hubungan yang mendalam, kekuatan spiritual, keseimbangan hidup, dan berpikir kreatif. Kebahagiaan ini dapat dipengaruhi oleh faktor internal (seperti kesesuaian harapan

dengan kemampuan dan kepribadian) dan faktor eksternal (seperti beban kerja dan lingkungan yang tidak nyaman). Lebih lanjut, Pryce-Jones menegaskan bahwa kebahagiaan di tempat kerja sangat penting untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai kepuasan kerja (Anggraini, 2018).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat adanya kesenjangan antara kondisi ideal (pegawai yang mengalami kepuasan kerja) dengan kondisi nyata (pegawai yang mengalami ketidakpuasan kerja). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, namun penelitian mengenai hubungan kebahagiaan dan kepuasan kerja pada ASN, khususnya di lingkungan Kantor Kementerian Agama Pidie Jaya, masih jarang dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kekosongan literatur serta memberikan rekomendasi praktis dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dalam latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan apakah terdapat hubungan antara kebahagiaan dengan kepuasan kerja pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pidie Jaya?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara kebahagiaan dengan kepuasan kerja pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pidie Jaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi psikologi khususnya di bidang psikologi organisasi dan industri dan psikologi sosial.
- c. Penelitian ini diharapkan berguna bagi peneliti lain untuk memberikan masukan khususnya mereka yang dapat meneliti lebih lanjut mengenai hubungan antara kebahagiaan dengan kepuasan kerja pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pidie Jaya.

2. Manfaat secara praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan luas mengenai bagaimana hubungan antara kebahagiaan dengan kepuasan kerja pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pidie Jaya.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dapat diketahui berdasarkan sub-kajian yang sudah ada pada penelitian sebelumnya, maka perlu adanya upaya komparasi (perbandingan), apakah terdapat unsur-unsur perbedaan ataupun persamaan dengan konteks penelitian ini, di antara hasil penelitian terdahulu yang menurut peneliti terdapat kesamaan, namun terdapat beberapa perbedaan dalam identifikasi variabel, karakteristik subjek, jumlah dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Setyawan et.al. (2022) berjudul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara

kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 66 orang, yaitu karyawan generasi milenial yang berusia 20-40 tahun. Hasil analisis data dengan uji korelasi Product Moment korelasi antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja adalah $(r_{xy}) = 0,830$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,005$) yang berarti ada korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhanti (2022) yang berjudul “Hubungan *Psychological Well Being* Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Buruh Harian Lepas (Boyan) PT Mitra Kerinci, Solok Selatan”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan *Psychological Well Being* dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan buruh harian lepas (boyan) PT Mitra Kerinci. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan boyan PT Mitra Kerinci sebanyak 50% dikarenakan jumlah populasi yang lebih dari 100 orang sehingga diambil 50% dari populasi yang dianggap cukup mewakili jumlah populasi.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Handayani et al (2024) yang berjudul “Kepuasan Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja: Studi Meta Analisis”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana hubungan yang sebenarnya antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53485 responden dari 20 penelitian yang dianggap memenuhi kriteria. Hasil studi meta-analisis ini memperlihatkan adanya korelasi positif yang signifikan kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja yang menunjukkan rentang korelasi antara 0,33 hingga 0,53, dengan tingkat

kepercayaan 95%. Kemudian, tes heterogenitas memperlihatkan hasil yang baik dan tidak terdapat bias publikasi ($p < 0,01$).

Penelitian lain dilakukan oleh Mustofa et.al. (2020) berjudul “Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang” menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian adalah perawat bagian rawat inap RSI Sultan Agung Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Cluster Random Sampling*. Jumlah sampel sebanyak 143 perawat. Pengumpulan data dengan menggunakan dua skala model Likert yaitu Skala Kebahagiaan di Tempat Kerja (52 aitem) dan Skala Kepuasan Kerja (33 aitem). Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,178$ dengan nilai $p = 0,033$ ($p < 0,005$). Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja pada perawat bagian rawat inap RSI Sultan Agung Semarang. Kebahagiaan di tempat kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 3,2% terhadap kepuasan kerja.

Penelitian lain dilakukan oleh (Monica et al., 2024) berjudul “Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja”. Penelitian ini mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, data dikumpulkan melalui survei terstruktur yang melibatkan 53 karyawan PT Global Intermedia Nusantara (penyedia layanan konsultasi, analisis, desain, dan implementasi sistem informasi). Model analisis *Partial Least Square* (PLS) diterapkan untuk mengeksplorasi hubungan antarvariabel tersebut.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja, di mana karyawan melaporkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi ketika harapan dan kebutuhan kerja mereka terpenuhi. Selain itu, komitmen organisasi muncul sebagai faktor krusial yang memberikan dampak positif yang kuat terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki ikatan emosional dengan organisasi dan selaras dengan tujuan organisasi cenderung merasakan tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Komitmen organisasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Hasil-hasil ini menegaskan perlunya organisasi memprioritaskan strategi yang dapat menumbuhkan kepuasan kerja serta memperkuat komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa penelitian sebelumnya telah banyak mengkaji hubungan kebahagiaan dengan kepuasan kerja pada berbagai subjek, seperti karyawan generasi milenial, buruh harian lepas maupun perawat. Namun, penelitian mengenai hubungan kebahagiaan dengan kepuasan kerja pada Aparatur Sipil Negara, khususnya di lingkungan kantor kementerian agama pidie jaya, masih jarang dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki nilai kebaruan karena menghadirkan kajian empiris pada konteks ASN di instansi pemerintah religius, yang memiliki dinamika kerja dan kepuasan kerja yang berbeda dibandingkan dengan subjek penelitian terdahulu.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Siegel mendefinisikan kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam psikologi industri dan organisasi yang mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah penilaian seseorang terhadap sejauh mana pekerjaannya mampu memenuhi nilai-nilai penting yang sesuai dengan kebutuhan dasarnya. Sementara itu, Mathis dan Jackson mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif yang muncul dari hasil pengalaman kerja seseorang. Luthans menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa pegawai dengan tingkat nilai bias jasa baik finansial maupun non finansial (Indrasari, 2017).

Vecchio, menambahkan bahwa kepuasan kerja mencakup pemikiran, perasaan, dan kecenderungan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya. Wexley dan Yukl menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan. Robbins dan Judge juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul sebagai hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. Sedangkan Rivai mendefinisikan kepuasan kerja sebagai penilaian

individu mengenai perasaan puas atau tidak puas selama menjalankan pekerjaan (Indrasari, 2017).

Berdasarkan definisi di atas, maka peneliti merujuk pada teori kepuasan kerja yang diajukan oleh Luthans menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa pegawai dengan tingkat nilai bias jasa baik finansial maupun non finansial

2. Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans, ada beberapa dimensi dalam kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri adalah tingkat kepuasan yang didapatkan pegawai dari pekerjaan itu sendiri, termasuk variasi tugas, tingkat tantangan, dan peluang untuk menggunakan keterampilan mereka. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan pegawai terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

b. Gaji

Gaji atau kompensasi yaitu salah satu yang didapat oleh pegawai apakah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, serta bagaimana gaji tersebut dibandingkan dengan standar industri. Sejumlah uang gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja. Tunjangan kinerja yang diterima sesuai dengan beban kerja. Uang lembur yang di dapat sesuai dengan beban kerja. Uang makan yang di dapat sesuai dengan beban kerja.

c. Kesempatan untuk promosi

Kesempatan untuk mendapatkan promosi yang tersedia bagi pegawai sebagai wadah pengembangan karier dan kemajuan dalam organisasi. Peluang untuk berkembang dalam organisasi ini juga mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang.

d. Supervisi / Pengawasan

Supervisi atau terkadang disebut juga sebagai atasan. Dalam hal ini mencakup, kualitas hubungan antara pegawai dan atasan mereka seperti dukungan, umpan balik (*feedback*), dan gaya manajemen yang diterapkan.

e. Rekan kerja

Rekan kerja yang baik akan membangun hubungan yang baik pula antar sesama rekan kerja. rekan kerja meliputi, kerja sama tim, dukungan sosial, dan hubungan interpersonal di tempat kerja (Indrasari, 2017).

Wexley dan Yukl, menyatakan bahwa dimensi kepuasan kerja terdiri dari 7 dimensi yakni sebagai berikut:

a. Kompensasi.

Imbalan yang diterima pegawai merupakan hal penting bagi kepuasan kerja pegawai. Imbalan yang terlalu kecil membuat pegawai tidak puas, demikian juga terhadap pemberian gaji yang tidak adil. Kompensasi finansial berupa gaji, upah, maupun bonus. Selanjutnya kompensasi non finansial berupa tunjangan, fasilitas kerja yang dapat membuat pegawai puas menjalani aktifitas dalam melakukan pekerjaannya.

b. Supervisi.

Perilaku atasan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai sangat diperhatikan oleh pegawai. Pengawasan yang dilakukan dengan memperhatikan dan mendukung kepentingan pegawai akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.

c. Pekerjaan itu sendiri.

Sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai dalam organisasi yakni *skill variety*, (yang dituntut pada pegawai, adanya pembelajaran) *task identity* (ciri khas pekerjaan, keunikan, *task significance*, *autonomy*., dan *feedback* (dampak positif dari kekuasaan, akan memberikan pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja pegawai. Pekerjaan itu menuntut skill yang beragam.

d. Hubungan dengan rekan kerja.

Terjalannya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja, selain itu rekan kerja yang memberi dukungan sehingga mampu bekerja dengan efektif akan membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.

e. Kondisi kerja (jam kerja, durasi).

Kondisi kerja yang bersih dan tertata rapi akan membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan pegawai dan hal ini pada akhirnya memberikan dampak terhadap kepuasan pegawai. Kondisi (waktu, suasana) dan situasi (lingkungan, suasana)

f. Kesempatan memperoleh perubahan status.

Menurut Rivai (2011), kesempatan pengembangan karier dapat berupa pelatihan, peluang promosi. Bagi pegawai yang memiliki keinginan besar untuk

mengembangkan dirinya, maka kebijakan promosi yang adil yang diberlakukan organisasi akan memberikan dampak puas kepada pegawai.

g. Keamanan kerja.

Rasa aman didapatkan pegawai yaitu dari adanya suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut akan suatu hal yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan diberhentikan secara tiba-tiba (Indrasari, 2017).

Smith et al menyatakan terdapat 5 dimensi kepuasan kerja yakni:

a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan hal yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

b. Kesempatan terhadap gaji.

Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.

c. Kesempatan promosi.

Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.

d. Kepuasan terhadap supervisi.

Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta

komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.

e. Kepuasan terhadap rekan sekerja.

Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan kepuasan kerja pegawai (Indrasari, 2017).

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli mengenai dimensi kepuasan kerja, peneliti memutuskan untuk menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Luthans sebagai acuan dalam penyusunan skala, hal ini dilakukan karena pendekatan mereka dianggap lebih menyeluruh dan relevan dengan fokus penelitian yang akan dilakukan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut As'ad, kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- a. Faktor psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, kebahagiaan, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- b. Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar pegawai maupun pegawai dengan atasan.
- c. Faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara dan kesehatan pegawai.

- d. Faktor finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain (As'ad & Mohammad, 2004).

Menurut Kreitner & Kinicki ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Adanya pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*) dimana kepuasan berdasarkan tingkat karakteristik dari suatu pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.
- b. Perbedaan (*Discrepancies*), dimana kepuasan dapat terjadi karena memenuhi harapan dari karyawan tersebut. Apabila harapan lebih besar dari yang diterima maka karyawan tersebut merasa tidak puas begitu juga sebaliknya, karyawan akan merasa puas apabila menerima sesuai dengan harapannya.
- c. Pencapaian nilai (*Value attainment*) dimana kepuasan karyawan dapat terjadi karena adanya persepsi yang memberikan manfaat atau nilai yang penting.
- d. Keadilan (*Equity*) dimana kepuasan karyawan diperlakukan adil ditempat kerjanya;
- e. Komponen genetik (*Genetic components*), kepuasan kerja merupakan faktor genetik yang membedakan pada masing-masing sifat individu (Kreitner & et al, 2001).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*workit self*) dimana pekerjaan membutuhkan keahlian sesuai dengan bidangnya masing-masing Seseorang akan mengalami kepuasan kerja apabila pekerjaannya sesuai dengan bidangnya.
- b. Hubungan dengan atasan (*supervision*), kepuasan kerja akan terjadi apabila karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasannya. Pemimpin yang memiliki ciri transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan karyawan memiliki kepuasan kerja dengan pekerjaannya.
- c. Teman sekerja (*workers*), kepuasan kerja dapat terjadi apabila karyawan memiliki hubungan yang baik dengan teman kerjanya.
- d. Promosi (*promotion*), karyawan akan mengalami kepuasan kerja apabila diberi kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir; peningkatan karir.
- e. Gaji atau upah, karyawan akan mengalami kepuasan kerja apabila gajinya dapat memenuhi kehidupan karyawan tersebut.
- f. Lingkungan kerja, seperti lingkungan psikologis dan lingkungan f(Hariandja & Efendi, 2002)

Berdasarkan uraian dari ketiga pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya faktor psikologis, sosial, fisik, finansial, pemenuhan kebutuhan dan faktor pencapaian nilai pegawai di saat bekerja.

B. Kebahagiaan

1. Pengertian Kebahagiaan

Lyubomirsky et al menyatakan bahwa kebahagiaan bukanlah keadaan yang sepenuhnya ditentukan oleh keberuntungan atau kondisi eksternal, melainkan merupakan hasil dari interaksi antara faktor genetik, keadaan hidup, dan aktivitas yang dilakukan secara intensional. Carr menyatakan bahwa kebahagiaan merupakan keadaan psikologis yang positif dan ditandai dengan adanya tingkat kepuasan hidup yang tinggi, tingkat afek positif yang tinggi, dan tingkat afek negatif yang rendah (Jusmiati, 2017).

Veenhoven mendefinisikan kebahagiaan sebagai penilaian individu terhadap keseluruhan kualitas hidup dengan memiliki banyak perasaan positif dalam diri. Kebahagiaan merupakan kualitas kehidupan seseorang yang membuat kualitas kehidupan menjadi lebih baik seperti kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi serta pendapatan yang tinggi dan tempat kerja yang baik (Biswas & Dean, 2007)

Seligman 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 (Seligman, 2011).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, peneliti mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Seligman yaitu kebahagiaan merujuk pada pengalaman emosi positif serta keterlibatan individu dalam aktivitas yang memberikan kesenangan 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.

1. Aspek-Aspek Kebahagiaan

Menurut Ryff (1989) terdapat enam dimensi utama yang membentuk kebahagiaan yaitu:

a. *Self-Acceptance*

Dimensi ini merujuk pada sikap positif terhadap diri sendiri, penerimaan terhadap berbagai aspek diri termasuk pengalaman masa lalu, serta kesadaran akan kualitas baik maupun keterbatasan pribadi. Individu yang memiliki penerimaan diri yang tinggi dapat menghargai dirinya secara realistis dan tidak terlalu larut dalam penilaian negatif terhadap kelemahan yang dimiliki.

b. *Positive Relations With Others*

Kebahagiaan psikologis juga tercermin dalam kemampuan menjalin hubungan hangat, penuh kasih, saling percaya, dan suportif dengan orang lain. Individu yang memiliki dimensi ini kuat cenderung mampu membangun ikatan

interpersonal yang bermakna, dan dapat menunjukkan empati serta kepedulian terhadap sesama.

c. *Autonomy*

Autonomi menggambarkan kemandirian individu dalam berpikir dan bertindak, tidak mudah terpengaruh oleh tekanan sosial, serta mampu membuat keputusan berdasarkan standar pribadi. Orang yang berfungsi secara psikologis sehat memiliki keyakinan dalam menilai dirinya sendiri tanpa terlalu bergantung pada penilaian eksternal.

d. *Environmental Mastery*

Dimensi ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola lingkungannya secara efektif, menguasai situasi, serta menciptakan kondisi yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadinya. Individu yang memiliki penguasaan lingkungan tinggi mampu memanfaatkan peluang, menghadapi tuntutan eksternal, serta mengorganisasi aktivitas kehidupannya secara produktif.

e. *Purpose in Life*

Kebahagiaan psikologis juga ditandai dengan adanya tujuan hidup yang jelas, perasaan arah, serta makna dalam menjalani kehidupan. Individu yang memiliki tujuan hidup kuat mampu menilai pengalaman masa lalu dan sekarang sebagai bagian dari proses menuju pencapaian yang lebih besar, sehingga hidupnya terasa lebih terarah dan bermakna.

f. *Personal Growth*

Dimensi ini menekankan pentingnya keterbukaan terhadap pengalaman baru, pengembangan potensi diri, serta kesadaran akan kapasitas pribadi yang terus

berkembang. Individu dengan pertumbuhan pribadi tinggi cenderung memiliki rasa ingin tahu, mampu beradaptasi dengan perubahan, serta berkomitmen pada perkembangan diri sepanjang hidup (Ryff, 1989).

Menurut Seligman (2011) 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.

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.

Selain itu Andrew dan McKennel yaitu:

- a. Aspek afektif yang menggambarkan pengalaman emosi dari kesenangan, kegembiraan, dan emosi positif lainnya.
- b. Aspek kognitif yaitu kepuasan dengan variasi domain kehidupan.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai aspek-aspek kebahagiaan yang telah dijelaskan, peneliti mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Seligman, yaitu relasi sosial yang 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 (Yanuar, 2012).

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebahagiaan

Faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja di dalamnya terdapat keadilan promosi, motivasi, gaji, dan dukungan rekan kerja.
- b. Perilaku kepemimpinan di dalamnya terdapat pemimpin yang dapat dipercaya, pemimpin sebagai rekan kerja, pemimpin yang dapat membantu bawahan, pemimpin sebagaimana mestinya.
- c. Kinerja pekerja di dalamnya terdapat kompetensi, ketrampilan, keseriusan, tanggung jawab, ketepatan waktu, dan produktivitas.

- d. Budaya organisasi di dalam nya terdapat harmonisasi di tempat kerja, aset terpenting karyawan, rasa saling percaya antar rekan kerja, rasa saling percaya antara atasan dengan bawahannya.
- e. Kepercayaan organisasi di dalamnya terdapat komitmen organisasi, kapabilitas sumber daya manusia, kekuatan infrastruktur, konsistensi perusahaan.
- f. Karakteristik individu di dalamnya terdapat menikmati pekerjaan, melaksanakan pekerjaan tanpa keberatan, merasa nyaman dengan pekerjaan dan pekerjaan impian (Januwarsono ,2015).

C. Hubungan Kebahagiaan dengan Kepuasan Kerja

Kebahagiaan dan kepuasan kerja merupakan dua konsep psikologis yang saling berkaitan erat dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan individu di tempat kerja. Kebahagiaan menggambarkan kondisi emosional positif yang muncul ketika individu merasakan makna, keseimbangan, dan kepuasan terhadap kehidupannya secara menyeluruh. Sementara itu, kepuasan kerja lebih berfokus pada evaluasi individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, mencakup perasaan senang, nyaman, dan terpenuhinya kebutuhan serta harapan dalam konteks pekerjaan (Robbins, 2008).

Menurut Fisher (2010), kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*) merupakan salah satu indikator penting dari kesejahteraan psikologis karyawan. Individu yang bahagia akan lebih termotivasi, mampu membangun hubungan sosial positif dengan rekan kerja, serta menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi. Kondisi emosional positif yang dimiliki karyawan bahagia dapat memperkuat rasa

puas terhadap pekerjaan karena mereka lebih mampu memaknai pengalaman kerja sebagai sesuatu yang bernilai dan menyenangkan. Dengan demikian, kebahagiaan menjadi salah satu determinan utama dari kepuasan kerja.

Secara empiris, Setyawan dan Tobing menemukan adanya korelasi positif yang signifikan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja ($r = 0,830$; $p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka alami. Senada dengan itu, Handayani, Ancok, dan Putri melalui studi meta-analisis terhadap 20 penelitian menemukan bahwa hubungan antara kebahagiaan dan kepuasan kerja berkisar antara $r = 0,33$ hingga $r = 0,53$ dengan tingkat kepercayaan 95%, yang berarti hubungan keduanya bersifat konsisten dan positif pada berbagai konteks pekerjaan.

Dari sudut pandang psikologi positif, kebahagiaan dalam bekerja dapat meningkatkan rasa syukur, optimisme, serta kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja. Individu yang bahagia cenderung memiliki persepsi positif terhadap tugas dan lingkungan kerjanya, sehingga mampu menilai pekerjaannya secara lebih memuaskan. Sebaliknya, individu yang kurang bahagia lebih mudah mengalami stres, kelelahan emosional, dan perasaan negatif terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan kerja (Seligman, 2005).

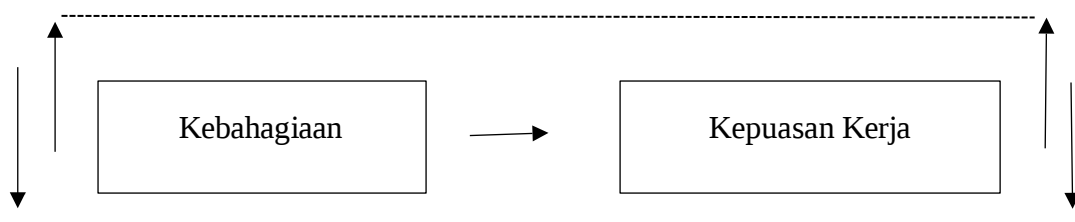
Hubungan antara kebahagiaan dan kepuasan kerja juga dapat dijelaskan melalui teori *Affective Events Theory* yang menyatakan bahwa peristiwa-peristiwa emosional di tempat kerja memengaruhi suasana hati individu, dan suasana hati

tersebut berdampak langsung terhadap evaluasi pekerjaan. Artinya, pengalaman positif yang menimbulkan kebahagiaan akan meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan pengalaman negatif cenderung menurunkannya (Weiss, 1974).

Selain itu, kebahagiaan mendorong keterlibatan kerja (*engagement*) yang lebih tinggi. Seligman menjelaskan bahwa individu yang bahagia akan terlibat secara penuh secara fisik, emosional, dan kognitif dalam aktivitas kerja, yang pada akhirnya memperkuat rasa puas terhadap hasil dan proses pekerjaan. Pryce-Jones menegaskan bahwa karyawan yang bahagia memiliki komitmen, kepercayaan diri, dan rasa memiliki yang lebih besar terhadap organisasi, sehingga memunculkan kepuasan kerja secara alami (Seligman, 2005).

Berdasarkan uraian teoritis dan temuan empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan berperan sebagai faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kebahagiaan membantu individu memaknai pekerjaannya secara positif, menumbuhkan rasa syukur, serta menciptakan keseimbangan emosional yang mendukung kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebahagiaan dengan kepuasan kerja pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pidie Jaya.

Deskripsi kerangka konseptual diatas dapat peneliti gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sementara dalam penelitian ini terdapat hubungan positif antara kebahagiaan dengan kepuasan kerja pada pegawai kantor kementerian agama Pidie Jaya. Semakin tinggi kebahagiaan maka semakin tinggi kepuasan kerja pada pegawai kantor kementerian agama Pidie Jaya. Sebaliknya, semakin rendah kebahagiaan maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Pidie Jaya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Penelitian kuantitatif juga menggunakan paradigma tradisional, positivis, eksperimental atau empiris.

Pendekatan penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini dirancang sebagai sebuah metode korelasi. Metode korelasi adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada. Data yang terkumpul berupa angka-angka, selanjutnya data yang telah terkumpul dianalisis dan analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif (Siroj et al., 2024).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel-variabel yang dapat diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X) : Kebahagiaan
2. Variabel Terikat (Y) : Kepuasan Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kebahagiaan

Kebahagiaan dalam bekerja didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif seorang individu di tempat kerja yang ditandai dengan kemampuan untuk menikmati, mencintai, dan memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas hidupnya. Penelitian ini akan diukur menggunakan aspek menurut Seligman (2011) yaitu : Emosi positif, keterlibatan penuh, dan penemuan makna dalam keseharian.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum (perasaan suka atau tidak suka) seorang individu terhadap pekerjaannya secara keseluruhan, yang diukur melalui penilaian kognitif dan afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan. Penelitian ini akan diukur menggunakan aspek menurut Luthans yaitu : pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk promosi, supervisi / pengawasan, dan rekan kerja (Indrasari, 2017).

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Corper dkk menyatakan bahwa *“Population is the total collection of element about which we wish to make some inference... A population elemen tis the subject on which the measurment is being tekaen. It is the unit of study”*. Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang

diteliti (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kementerian Agama Pidie Jaya dengan jumlah 50 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang dipilih untuk diteliti, karena tidak mungkin atau tidak praktis untuk meneliti seluruh populasi. Dengan menggunakan sampel, peneliti dapat membuat kesimpulan tentang populasi secara keseluruhan. Teknik sampling terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *total sampling*.

Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi atau dengan kata lain adalah mengambil semua sampel sebagai responden (Sugiyono, 2013).

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 50 pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan prosedur sistematis yang digunakan peneliti untuk memperoleh data penelitian. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner berskala kepada seluruh responden secara langsung. Kuisioner tersebut berisi serangkaian pernyataan yang disusun secara sistematis untuk diisi oleh responden.

1. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Tahap awal penelitian ini dimulai dengan mempersiapkan instrumen pengukuran sebagai alat utama dalam pengumpulan data. Instrumen yang

digunakan terdiri dari dua jenis skala psikologi, yaitu skala kebahagiaan dan skala kepuasan kerja. kedua skala tersebut disusun menggunakan model Likert. Skala dengan model Likert sangat populer dalam pengukuran sikap namun banyak juga digunakan dalam skala-skala psikologi yang dirancang untuk mengukur atribut lain (Azwar, 2012).

Melalui skala ini, responden diminta untuk memberikan penilaian berdasarkan kategori jawaban bertingkat, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Prosesnya dimulai dengan menjabarkan aspek-aspek variabel penelitian ke dalam indikator-indikator yang relevan. Dari indikiator tersebut kemudian disusun butir-butir pernyataan dalam bentuk *favorable* (mendukung perilaku yang diukur) maupun *unfavourable* (tidak mendukung perilaku yang diukur). Dengan demikian, instrumen yang disusun dapat mencerminkan variabel penelitian secara lebih komprehensif dan berimbang.

Jawaban dalam skala ini dinyatakan dalam lima kategori yaitu, sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Penilaiannya bergerak dari lima sampai satu untuk item *favorable* dan dari satu sampai lima untuk item *unfavorable*.

Tabel 3. 1
Skor Skala Favorable dan Unfavorable

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

a. Skala Kepuasan Kerja

Alat ukur pertama pada penelitian ini merujuk pada aspek dalam teori yang telah dipilih peneliti. Adapun aspek-aspek dari teori Luthans :

Tabel 3. 2

Blue Print Aitem Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Indikator	Aitem		Total	%
		Favourable	Unfavorable		
Pekerjaan itu sendiri	Tugas yang dikerjakan bervariasi	1	16	6	20%
	Tugas yang dikerjakan mempunyai tantangan	2	17		
	Terdapat peluang untuk menggunakan keterampilan	3	18		
Gaji/kompensasi	Kompensasi yang di dapat sesuai dengan beban kerja	4	19	8	26,67%
	Tunjangan kinerja yang di dapat sesuai dengan beban kerja	5	20		
	Uang lembur yang di dapat sesuai dengan beban kerja	6	21		
	Uang makan yang di dapat sesuai dengan beban kerja	7	22		
Kesempatan untuk promosi	Memiliki kesempatan untuk pengembangan karier	8	23	4	13,33%
	Memiliki kesempatan mendapat kenaikan jabatan	9	24		
Supervisi / pengawasan	Adanya dukungan dari supervisi	10	25	6	20%

	Adanya umpan balik dari supervisi	11	26		
	Gaya manajemen supervisi	12	27		
	Terbentuknya kerja sama tim	13	28		
Rekan kerja	Adanya dukungan sosial	14	29	6	20%
	Hubungan interpersonal	15	30		
	Total	15	15	30	100%

b. Skala Kebahagiaan

Alat ukur kedua pada penelitian ini merujuk pada aspek dalam teori yang telah dipilih peneliti. Adapun aspek-aspek dari teori kebahagiaan yang dikemukakan oleh Seligman yaitu:

Tabel 3. 3
Blue Print Skala Kebahagiaan

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	%
		F	N		
	Perasaan menyenangkan	1	16		
	Rasa syukur	2	17		
	Sikap optimis	3	18		
Emosi positif	Terbuka terhadap berbagai kemungkinan	4	19		
	Adanya kreatifitas	5	20	12	40%
	Menjaga fleksibilitas kognitif saat berhadapan dengan kondisi tertentu	6	21		
	Totalitas dalam bekerja	7	22		
Keterlibatan penuh	Partisipasi aktif dalam masyarakat	8	23	8	26,67%
	Kehadiran utuh dalam keluarga	9	24		
	Penghayatan dalam aktivitas hobi	10	25		
	Membangun relasi sosial yang positif	11	26	10	33,33%

Penemuan makna dalam keseharian	Kebermanfaatan dalam pekerjaan	12	27		
	Kebermanfaatan dalam keluarga	13	28		
	Kebermanfaatan dalam hobi	14	29		
	Kebermanfaatan dalam kehidupan bermasyarakat	15	30		
	Total	15	15	30	100%

2. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2012).

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penilaian yang digunakan sesuai dengan tujuan pengukurannya. Dalam penelitian ini, validitas diuji menggunakan *Content Validity Rasio* (CVR). *Content Validity Rasio* (CVR) adalah metode untuk mengukur validitas isi dari instrumen yang dinilai oleh sekelompok ahli. CVR digunakan untuk menentukan sejauh mana item tertentu dalam instrumen dianggap esensial oleh para ahli (Sarnita et.al, 2025).

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

Keterangan :

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu aitem “esensial”

n = Banyaknya SME yang melakukan penelitian

3. Uji Daya Beda Aitem

Daya diskriminasi item / daya beda aitem adalah sejauh mana item mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Uji daya diskriminasi item dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor item dengan distribusi skor skala korelasi item total (Azwar, 2015).

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

Keterangan:

i : Skor aitem

X : Skor skala

N : Banyaknya subjek

Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan rumus Korelasi Product Moment dengan bantuan *software* SPSS 23.0 . Untuk mengetahui apakah skala yang digunakan valid atau tidak, maka r_{ix} yang telah diperoleh (rhitung) ditunjukkan dengan besarnya *r* tabel *product moment* pada α 5%. Kriteria uji validitas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan angket valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka angket dikatakan tidak valid.

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability*. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Walaupun istilah reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti konsistensi, keterandalan, kepercayaan, kestabilan, keajegan, dan sebagainya, namun gagasan pokok yang

terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2012).

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai koefisien reliabilitas $\alpha \geq 0,70$ (Azwar, 2019). Uji ini dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 23.0 untuk memastikan konsistensi internal item-item pada instrumen. Rumus *Cronbach's Alpha* yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

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

Keterangan:

Sy_1^2 dan Sy_2^2 = Varian skor Y1 dan skor Y2

Sx^2 = Varian skor X

Tabel 3. 4

Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach

No.	Kriteria	Koefisien
1	Sangat Reliabel	>0.900 (Sangat Tinggi)
2	Reliabel	0.700 – 0.900 (Tinggi)
3	Cukup Reliabel	0.400 – 0.700 (Sedang)
5	Tidak Reliabel	<0.200 (Sangat Rendah)

F. Teknik Analisis Data

1. Proses Pengolahan Data

Data penelitian kuantitatif yang telah dikumpulkan melalui kegiatan pengisian *google form* pada dasarnya masih berupa data mentah (raw data). Untuk dapat menggunakan data sebagai landasan empiris dalam menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis penelitian, maka perlu dilakukan rangkaian proses

pengolahan serta analisis data. Kegiatan analisis data dalam penelitian kuantitatif meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan berbagai perhitungan untuk mendeskripsikan data, dan melakukan analisis untuk menguji hipotesis (Sofwatillah et al, 2024).

2. Uji Prasyarat

a. Uji normalitas sebaran

Uji normalitas sebaran dilakukan untuk melihat apakah skor data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Jika data yang didapat tidak berdistribusi normal, maka analisis data parametrik tidak dapat digunakan. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan teknik statistic One Sample Kolmogorov Smirnov test dengan bantuan program SPSS versi 23.0 for windows. Batasan yang digunakan untuk menentukan data berdistribusi normal adalah $p > 0,05$ yang menunjukkan data berdistribusi normal dan begitu pula sebaliknya $p < 0,05$ menunjukkan data tidak berdistribusi normal (Santoso,2017).

b. Uji linieritas hubungan

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier. Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan *Test for Linierity* melalui SPSS versi 23.0 for windows. Menurut Widhiarso, linieritas dapat diuji melalui nilai signifikansi pada kolom Deviation from Linearity dalam uji ANOVA pada SPSS. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), maka hubungan antar variabel dapat dikatakan linier karena tidak terdapat penyimpangan signifikansi dari model linier.

3. Uji Hipotesis

Uji selanjutnya yang dilakukan setelah uji prasayarat terpenuhi adalah melakukan uji hipotesis pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan uji hipotesis untuk melihat apakah variabel *neuroticism* berhubungan dengan variabel *work-family conflict* pada dosen wanita yang sudah menikah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. Dasar pengambilan hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) yang menyatakan kedua variabel berhubungan, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) maka dinyatakan tidak berhubungan (Margina & Jabnabillah, 2022). Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dari *Person* dengan menggunakan bantuan program SPSS *version 23.0 for windows*.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Administrasi Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti mengajukan surat izin penelitian di web siakad *cloud ar-raniry*. Selanjutnya, peneliti mengirimkan surat permohonan izin penelitian pada tanggal 17 Maret 2025 kepada pihak kantor Kementerian Agama Pidie Jaya agar mendapat surat perizinan untuk melakukan penelitian.

2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Penelitian ini menggunakan uji *try out*. *Try out* merupakan hasil uji coba dari aitem-aitem yang langsung digunakan untuk menguji hipotesis (Azwar, 2012). *Try out* ini dilakukan pada tanggal 26 Maret-30 Maret 2026 selama 4 hari. *Try out* dilakukan pada pegawai kantor Kementerian Agama Aceh Barat. Sampel *try out* berjumlah 67 pegawai.

Data hasil *try out* digunakan untuk uji validitas sekaligus untuk uji reliabilitas instrumen. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23.0.

a. Hasil uji validitas aitem

Hasil komputasi *content validity ratio* (CVR) dari skala kepuasan kerja dan kebahagiaan yang peneliti uji dengan *experts judgment* sebanyak 3 orang ahli untuk memeriksa apakah masing-masing dari aitem pernyataan mencerminkan ciri-ciri perilaku yang hendak di ukur. Hasil penilaian menunjukkan bahwa seluruh aitem

pada setiap variabel memiliki nilai *CVR* sebesar 1, yang memiliki arti bahwa setiap aitem dianggap *essensial* dan representatif dalam mengukur variabel yang dimaksud. Tidak ada aitem yang dinyatakan gugur atau memerlukan revisi pada tahap uji validitas ini. Hasil komputasi *CVR* dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 4. 1

Koefisien CVR Skala Kepuasan Kerja

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 tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 30 aitem yang bernilai 1 atau esensial sehingga 30 aitem dinyatakan valid atau dapat digunakan sebagai uji *try out*.

Tabel 4. 2

Koefisien 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 tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 30 aitem yang bernilai 1 atau esensial sehingga 30 aitem dinyatakan valid atau dapat digunakan sebagai uji *try out*.

b. Hasil uji daya beda aitem

1) Hasil uji daya beda aitem skala kepuasan kerja

Hasil analisis uji daya beda aitem skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 3

Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja

No	rix	Sig	Ket	Status	No	rix	Sig	Ket	Status
1	0,484	0,000	Sangat Signifikan	Sahih	16	0,475	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
2	0,428	0,000	Sangat Signifikan	Sahih	17	0,680	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
3	0,428	0,000	Sangat Signifikan	Sahih	18	0,765	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
4	0,546	0,000	Sangat Signifikan	Sahih	19	0,713	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
5	0,605	0,000	Sangat Signifikan	Sahih	20	0,744	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
6	0,474	0,000	Sangat Signifikan	Sahih	21	0,801	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
7	0,554	0,000	Sangat Signifikan	Sahih	22	0,828	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
8	0,274	0,025	Sangat Signifikan	Sahih	23	0,864	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
9	0,425	0,000	Sangat Signifikan	Sahih	24	0,712	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
10	0,332	0,006	Sangat Signifikan	Sahih	25	0,724	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
11	0,460	0,000	Sangat Signifikan	Sahih	26	0,778	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
12	0,459	0,000	Sangat Signifikan	Sahih	27	0,761	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
13	0,396	0,001	Sangat Signifikan	Sahih	28	0,725	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
14	0,332	0,006	Sangat Signifikan	Sahih	29	0,805	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
15	0,460	0,000	Sangat Signifikan	Sahih	30	0,712	0,000	Sangat Signifikan	Sahih

Berdasarkan koefisien uji daya beda aitem kepuasan kerja di atas, dapat dilihat bahwa semua aitem sah karena nilai koefisien aitem total (rix) nya positif dan nilai signifikansinya $p < 0,05$.

Tabel 4. 4
Blue Print Akhir Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		Favourable (F)	Unfavourable (UF)	
1	pekerjaan itu sendiri	1, 2, 3	16, 17, 18	6
2	Gaji/Kompensasi	4, 5, 6, 7	19, 20, 21, 22	8
3	Kesempatan untuk promosi	8, 9	23, 24	4
4	Supervisi/Pengawasan	10, 11, 12	25, 26, 27	6
5	Rekan kerja	13, 14, 15	28, 29, 30	6
Total		15	15	30

2) Hasil uji daya beda aitem skala kebahagiaan

Hasil analisis uji daya beda aitem dari skala kebahagiaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 5
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kebahagiaan

No	rix	Sig	Ket	Status	No	rix	Sig	Ket	Status
1	0,484	0,000	Sangat Signifikan	Sahih	16	0,475	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
2	0,428	0,000	Sangat Signifikan	Sahih	17	0,680	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
3	0,428	0,000	Sangat Signifikan	Sahih	18	0,765	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
4	0,546	0,000	Sangat Signifikan	Sahih	19	0,713	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
5	0,605	0,000	Sangat Signifikan	Sahih	20	0,744	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
6	0,474	0,000	Sangat Signifikan	Sahih	21	0,801	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
7	0,554	0,000	Sangat Signifikan	Sahih	22	0,828	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
8	0,274	0,025	Sangat Signifikan	Sahih	23	0,864	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
9	0,425	0,000	Sangat Signifikan	Sahih	24	0,712	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
10	0,332	0,006	Sangat Signifikan	Sahih	25	0,724	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
11	0,460	0,000	Sangat Signifikan	Sahih	26	0,778	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
12	0,459	0,000	Sangat Signifikan	Sahih	27	0,761	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
13	0,396	0,001	Sangat Signifikan	Sahih	28	0,725	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
14	0,332	0,006	Sangat Signifikan	Sahih	29	0,805	0,000	Sangat Signifikan	Sahih
15	0,460	0,000	Sangat Signifikan	Sahih	30	0,712	0,000	Sangat Signifikan	Sahih

Berdasarkan koefisien uji daya beda aitem kebahagiaan di atas, dapat dilihat bahwa semua aitem sahih karena nilai koefisien aitem total (r_{ix}) nya positif dan nilai signifikansinya $p < 0,05$.

Tabel 4. 6
Blue Print Akhir Skala Kebahagiaan

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorabel (F)	Unfavorabel (UF)	
1	Emosi Positif	1, 2, 3, 4, 5, 6	16, 17, 18, 19, 20, 21	12
2	Keterlibatan Penuh	7, 8, 9, 10	22, 23, 24, 25	8
3	Penemuan makna dalam keseharian	11, 12, 13, 14, 15	26, 27, 28, 29, 30	10
Total		15	15	30

c. Hasil uji reliabilitas

1) Hasil uji reliabilitas skala kepuasan kerja

Hasil uji reliabilitas tahap pertama pada skala Kepuasan Kerja memperoleh nilai $\alpha = 0,949$. Hal ini menunjukkan bahwa skala Kepuasan Kerja termasuk dalam kategori sangat reliabel.

2) Hasil uji reliabilitas skala kebahagiaan

Hasil uji reliabilitas tahap pertama pada skala Kebahagiaan memperoleh nilai $\alpha = 0,940$. Hal ini menunjukkan bahwa skala Kebahagiaan termasuk dalam kategori sangat reliabel.

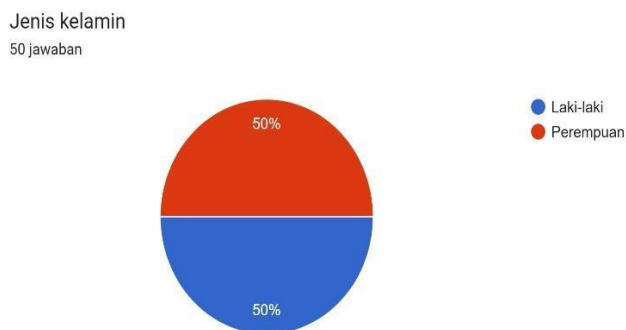
B. Deskripsi Data Penelitian

1. Data Demografis

Penelitian ini menggunakan populasi pegawai di Kantor Kementerian Agama Pidie Jaya dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 50 pegawai. Data demografi sampel yang diperoleh dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini.

Data Demografi berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan sampel laki-laki berjumlah 25 (50%) pegawai dan sampel perempuan berjumlah 25 (50%) pegawai. Data demografi jenis kelamin dapat dilihat pada gambar berikut:

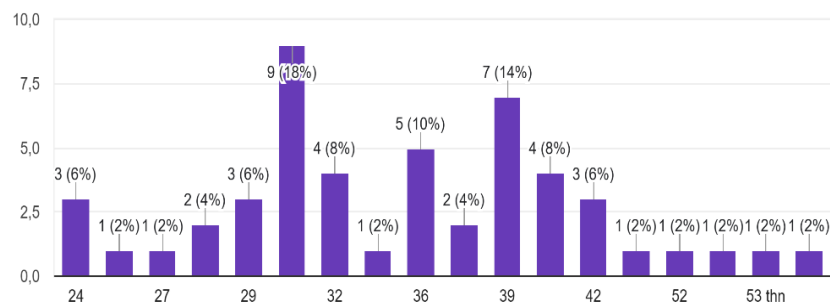


Gambar 4. 1 Diagram Data Demografis Jenis Kelamin

a. Demografi Berdasarkan Usia

Berdasarkan kategori usia dalam penelitian ini, pegawai terdiri dari rentang usia 24-59 tahun. Terdapat 3 pegawai dengan usia 24 (6%), terdapat 1 pegawai dengan usia 25 (2%), 1 pegawai dengan usia 27 (2%), 2 pegawai dengan usia 28 (4%), 3 pegawai dengan usia 29 (6%), 9 pegawai dengan usia 30 (18%), 4 pegawai dengan usia 32 (8%), 1 pegawai dengan usia 35 (1%), 5 pegawai dengan usia 36 (10%), 2 pegawai dengan usia 37 (4%), 7 pegawai dengan usia 39 (14%), 4 pegawai dengan usia 40 (8%), 3 pegawai dengan usia 42 (6%), 1 pegawai dengan usia 50 (2%), 1 pegawai dengan usia 52 (2%), 3 pegawai dengan usia 53 (6%), 1 pegawai dengan usia 59 (2%). Adapun data demografi usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Usia (angka saja)
50 jawaban



Gambar 4. 2 Diagram Data Demografis Berdasarkan Jenis Kelamin

2. Kategorisasi Data Penelitian

a. Skala Kepuasan Kerja

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 7
Deskripsi Data Penelitian Skala Kepuasan Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmin	M	SD	Xmax	Xmin	M	SD
Kepuasan Kerja	150	30	90	20	150	60	123,28	17,67

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmax (Skor Maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks + skor min)/2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = s$ (skor maks – skor min)/6

Berdasarkan tabel di atas dari hasil uji coba empirik penelitian, maka analisis deskriptif secara hipotetik kepuasan kerja menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 30 dan maksimal adalah 150 dengan nilai rata-rata 90 dan standar

deviasi 20. Sedangkan secara empirik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 60 dan jawaban maksimal adalah 150 dengan nilai rata-rata 123,28 dan standar deviasi 17,67. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi dari Kepuasan Kerja.

Berdasarkan pada rumus kategorisasi yang digunakan, maka didapatkan hasil kategorisasi dari kepuasan kerja:

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= (M + \text{ISD}) \leq X \\ \text{Sedang} &= (M - \text{ISD}) \leq X < (M + \text{ISD}) \\ \text{Rendah} &= X < (M - \text{ISD}) \end{aligned}$$

Keterangan:

M = Means empirik pada skala

SD = Standar deviasi

X = Rentang butir

Berdasarkan pada rumus kategorisasi yang digunakan, maka didapatkan hasil kategorisasi dari kepuasan kerja sebagaimana pada tabel

Tabel 4. 8

Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 105,61$	5	10%
Sedang	$105,61 < 140,95$	40	80%
Tinggi	$140,95 < X$	5	10%
Total		50	100%

Hasil kategorisasi skala kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kementerian Agama Pidie Jaya secara keseluruhan menunjukkan bahwasanya pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi terdapat 5 pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja sedang terdapat 40 pegawai dan 5 pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai

Kantor Kementerian Agama Pidie Jaya memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang.

b. Skala Kebahagiaan

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel kebahagiaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 9
Deskripsi Data Penelitian Skala Kebahagiaan

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmin	M	SD	Xmax	Xmin	M	SD
Kebahagiaan	150	30	90	20	150	60	124,16	17,62

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban

Xmax (Skor Maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks + skor min)/2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = s$ (skor maks – skor min)/6

Berdasarkan tabel di atas dari hasil uji coba empirik penelitian, maka analisis deskriptif secara hipotetik kebahagiaan menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 30 dan maksimal adalah 150 dengan nilai rata-rata 90 dan standar deviasi 20. Sedangkan secara empirik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 60 dan jawaban maksimal adalah 150 dengan nilai rata-rata 124,16 dan standar deviasi 17,62. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi dari Kebahagiaan.

Berdasarkan pada rumus kategorisasi yang digunakan, maka didapatkan hasil kategorisasi dari kepuasan kerja:

$$\text{Tinggi} = (M + \text{ISD}) \leq X$$

$$\text{Sedang} = (M - \text{ISD}) \leq X < (M + \text{ISD})$$

$$\text{Rendah} = X < (M - \text{ISD})$$

Keterangan:

M = Means empirik pada skala

SD = Standar deviasi

X = Rentang butir

Berdasarkan pada rumus kategorisasi yang digunakan, maka didapatkan hasil kategorisasi dari kebahagiaan sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel 4. 10

Kategorisasi Skala Kebahagiaan

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 106,54$	3	6%
Sedang	$106,54 < 141,78$	41	82%
Tinggi	$141,78 < X$	6	12%
Total		50	100%

Hasil kategorisasi skala kebahagiaan pada pegawai kantor Kementerian Agama Pidie Jaya secara keseluruhan menunjukkan bahwasanya pegawai dengan tingkat kebahagiaan yang rendah berjumlah 3 pegawai sedangkan pegawai dengan tingkat kebahagiaan yang sedang berjumlah 41 pegawai dan pegawai dengan tingkat kebahagiaan yang tinggi berjumlah 6 pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai Kantor Kementerian Agama Pidie Jaya memiliki tingkat kebahagiaan yang sedang.

C. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Prasyarat

Uji asumsi dilakukan untuk mengetahui apakah data memenuhi syarat sebelum dilakukan analisis hubungan antara variabel independen (X) dan variabel

dependen (Y). Uji asumsi ini terdiri dari beberapa uji prasyarat, salah satunya adalah uji normalitas sebaran data.

a. Uji normalitas sebaran

Hasil uji normalitas pada skala Kepuasan Kerja dan Kebahagiaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 11

Uji Normalitas Data Penelitian

Variabel penelitian	P
Kepuasan Kerja	0,000
Kebahagiaan	0,000

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Sementara itu, pada variabel kebahagiaan diperoleh nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, kedua variabel menunjukkan nilai tidak signifikan (p) $<0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

b. Uji linieritas hubungan

Hasil uji linieritas hubungan antara variabel Kepuasan Kerja dan Kebahagiaan dalam penelitian ini diperoleh data sebagaimana tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 12

Uji Linieritas Hubungan Data

Variabel	Linearity	P
Kepuasan Kerja	438,506	0,000
Kebahagiaan		

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Linearity* sebesar 438,506 dengan nilai signifikansi (p) = 0,000. Karena nilai signifikansi yang didapat lebih kecil dari 0,05 (p $<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kebahagiaan dengan kepuasan kerja bersifat linier. Hal ini menunjukkan bahwa

hubungan kedua variabel tidak menyimpang dari garis lurus, sehingga asumsi linearitas dalam penelitian ini terpenuhi.

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis korelasi non-parametrik karena hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal, meskipun uji linieritas menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat linier. Oleh karena itu, uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis korelasi Spearman untuk mengetahui hubungan antara kebahagiaan dan kebahagiaan. Hasil analisis hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 13
Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel	r	P
Kepuasan Kerja Kebahagiaan	0,741	0,000

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji hipotesis bahwa nilai koefisien korelasi (r) = 0,741 dengan nilai signifikansi (p) 0,000. Hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel kebahagiaan dan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi kebahagiaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah kebahagiaan maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada pegawai kantor Kementerian Agama Pidie Jaya.

D. Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui hubungan Kebahagiaan dengan Kepuasan Kerja pada pegawai kantor Kementerian Agama Pidie Jaya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan positif

yang signifikan antara kebahagiaan dengan kepuasan kerja, penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kebahagiaan maka semakin tinggi kepuasan kerja pada pegawai kantor. Sebaliknya, semakin rendah kebahagiaan maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja pada pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,741 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Artinya, semakin tinggi kebahagiaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah kebahagiaan maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kementerian Agama Pidie Jaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan antara kebahagiaan dengan kepuasan kerja. penelitian yang dilakukan oleh Setyawan et al dan penelitian yang dilakukan oleh Handayani et.al juga menemukan bahwa adanya hubungan positif antara kebahagiaan dengan kepuasan kerja.

Di balik kompleksitas faktor kepuasan kerja, terdapat sebuah konsep yang lebih mendalam dan fundamental, yaitu kebahagiaan kerja (*happiness at work*). As'ad, menyebutkan salah satu faktor kepuasan kerja adalah kebahagiaan. Kebahagiaan kerja bukan sekadar kepuasan, melainkan suatu kondisi emosional positif yang tercermin dari tindakan-tindakan positif serta penilaian pribadi atas kebahagiaan mereka selama bekerja (Suojanen, 2012 dalam Setyawan & Tobing, 2022).

Ketika seorang pegawai merasakan kebahagiaan, dampak positifnya akan dirasakan baik oleh dirinya sendiri maupun organisasi. Pegawai yang bahagia cenderung lebih produktif, memiliki loyalitas tinggi, dan tingkat turnover yang rendah (Saerang, 2019).

Meskipun demikian, hasil penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Penelitian hanya dilakukan di satu kantor, sehingga hasilnya belum bisa mewakili kondisi pegawai secara umum. Selain itu, penelitian ini hanya berfokus pada satu variabel saja yaitu kebahagiaan, padahal kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti faktor psikologis, sosial, fisik, finansial, pemenuhan kebutuhan dan faktor pencapaian nilai pegawai di saat bekerja.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar $r = 0,741$ dengan signifikansi (p) = 0,000. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebahagiaan dengan kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kementerian Agama Pidie Jaya.

Artinya semakin tinggi kebahagiaan maka semakin tinggi kepuasan kerja pada pegawai kantor kementerian agama Pidie Jaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan kebahagiaan dengan kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kementerian Agama Pidie Jaya dinyatakan diterima.

B. Saran

1. Bagi Pegawai Kementerian Agama Pidie Jaya

Pegawai diharapkan lebih dapat berinteraksi dengan rekan kerja, seperti saling bertegur sapa dan membantu tugas kerja apabila diperlukan. Pegawai juga diharapkan lebih terbuka dan berani menyampaikan langsung segala permasalahan dan keluhan kepada atasan agar mendapatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, segala hambatan atau rintangan saat bekerja dapat terselesaikan yang kemudian dapat meningkatkan kebahagiaan pada pegawai.

2. Bagi Instansi (Kementerian Agama Pidie Jaya)

Kantor diharapkan mengatur dan menyesuaikan kembali antara beban kerja, jam kerja dan gaji yang diberikan kepada pegawai. Pihak kantor juga diharapkan rutin mengadakan seminar atau pelatihan dan membagi peserta adil sesuai dengan kebutuhan pegawai setempat agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan membuat pegawai merasa nyaman saat bekerja. Dengan demikian kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat meningkatkan kebahagiaan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti pengaturan jam kerja, gaji, tunjangan, fasilitas kerja maupun kesempatan promosi, sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas jumlah dan karakteristik sampel, serta mempertimbangkan kondisi lapangan secara lebih optimal agar proses pengumpulan data dapat berjalan lebih efektif dan menghasilkan data yang lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, R. (2018). Hubungan kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai PT Pos Pekanbaru Indonesia. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 2(1), 28–35.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi industri*. Liberty.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas* (Edisi ke-4). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Tes prestasi*. Pustaka Belajar.
- Biswas-Diener, R., & Dean, B. (2007). *Positive psychological coaching: Putting the science of happiness to work for your clients*. John Wiley & Sons.
- CNBC Indonesia. (2023, July 13). Survei: 75% orang Indonesia puas dengan pekerjaannya, Anda? <https://www.pwc.com/id/en/media-centre/pwc-in-news/2023/indonesian/survei-75-persen-orang-indonesia-puas-dengan-pekerjaannya-anda>
- Candra, M. A., & Resdasari, P. A. (2020). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kepuasan kerja pada perawat bagian rawat inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Empati*, 8(4).
- Dewi, M. C., & Mulyanto, H. (2024). Analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja dengan intention to stay sebagai pemediasi terhadap kinerja karyawan pada PT Giordano Indonesia. [Nama jurnal tidak dicantumkan], 5(2).
- Disnakertrans. (2020, September 18). *Hak-hak perusahaan dan karyawan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan*. <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/>
- Fisher, C. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Handayani, N. S., Ancok, D., & Putri, D. K. (2024). Kepuasan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja: Studi meta analisis. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 20(2).
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia: Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*. Grasindo.

- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Grasindo.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan: Tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Januwarsono, S. (2015). Analytical of factors determinants of happiness at work: Case study on PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo, Sulawesi, Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 7(8), 9–17.
- Jobstreet Tim Konten. (2022, June 30). 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka. <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>
- Jusmiati. (2017). Konsep kebahagiaan Martin Seligman, sebuah penelitian awal. [Nama jurnal tidak dicantumkan], 13(2).
- Kementerian Agama. (n.d.). *Sejarah Kementerian Agama*. <https://kemenag.go.id/artikel/sejarah>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Companies.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-10; V. A. Yuwono, S. Purwanti, T. A. Prabawati, & W. Rosari, Trans.). ANDI.
- Margina, N., & Jabnabillah, F. (2022). Analisis korelasi Pearson dalam menentukan hubungan antara motivasi belajar dengan kemandirian belajar pada pembelajaran daring. *Jurnal Sintak*, 1(1), 14–18.
- Monica, F., Dewangga, P. D. P., De Lima Dyah Retno, P. R., & Agoeng, B. R. (2024). Peran kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kebahagiaan di tempat kerja. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 8(1).
- Mukhtar, A. (2019). *Analisis tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Anuagerah*. [Data penerbit/jurnal tidak dicantumkan].
- Mundt, M. P., & Zakletskaia, L. I. (2019). Adolescent friendship formation and mental health: A stochastic actor-based model of help-seeking behavior. *Journal of Social Structure*, 20(3).
- Myers, D. G. (2002). *Social psychology* (7th ed.). McGraw-Hill.

- Ningsih, D. A. (2013). Subjective well-being ditinjau dari faktor demografi (status pernikahan, jenis kelamin, pendapatan). *Jurnal Online Psikologi*, 1(2).
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. <https://doi.org/10.1108/00251741111143676>
- Qadri, M. (2020). *Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada guru honorer SMA Negeri 1 Monta Bima* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang].
- Riska, D. (2023). Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 437–460. <https://doi.org/10.14710/dialogue.v5i1.15762>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. [Data penerbit tidak dicantumkan].
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi* (B. Molan, Trans.). PT Intan Sejati.
- Ruky, A. (2006). *Sumber daya manusia berkualitas mengubah visi menjadi realitas* (Cetakan ke-2). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Santoso, S. (2017). *Statistik multivariat dengan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Seligman, M. E. P. (2005). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Setyawan, N. F. B., & Tobing, R. A. (2022). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial. [Nama jurnal tidak dicantumkan], 17(2). Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Siegel, L., & Lane, I. M. (1982). *Personnel and organizational psychology*. [Data penerbit tidak dicantumkan].
- Siroj, R. A., Afgani, W., Fatimah, F., Septaria, D., & Salsabila, G. Z. (2024). Metode penelitian kuantitatif pendekatan ilmiah untuk analisis data. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(3), 11279–11289. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.32467>

- Sofwatillah, Risnita, Jailani, M. S., & Saksitha, D. A. (2024). Teknik analisis data kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian ilmiah. *Journal Genta Mulia*, 15(2).
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Suojanen, I. (2012). *Work for your happiness: Theoretical and empirical study defining and measuring happiness at work* [Thesis, University of Turku].
- Syarifi, H., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. (2019). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja karyawan KFC di Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5773.
- Nugroho, S. T. A., & Laksmiwati, H. (2024). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan: Correlation between job satisfaction and employee performance. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61061>
- United Nations Development Programme. (2010). *Human development report 2010: The real wealth of nations: Pathways to human development*. United Nations Development Programme.
- Veenhoven, R. (2006). *How do we assess how happy we are: Tenets, implications and tenability of three theories*. Erasmus University Rotterdam.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews* (Vol. 18, pp. 1–74). JAI Press.
- Yanuar, R. A. (2012). *Makna kebahagiaan pada keluarga miskin Desa Karangpatihan Kecamatan Balong Kabupaten Ponorogo* [Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang].

LAMPIRAN



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
Nomor : B-1487/Un.08/F.Psi/Kp.00.4/07/2026
TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2025/2026
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- yang :
- a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap 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.
- gat :
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 22 Juli 2026.

MEMUTUSKAN

- tapkan ma :
- | | | |
|------------------|-----------------------------------|----------------------------|
| Menunjuk Saudara | 1. Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog | Sebagai Pembimbing Pertama |
| | 2. Hendri, M.Si | Sebagai Pembimbing Kedua |

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Annisa Farazila
NIM/Prodi : 220901045/ Psikologi
Judul : Hubungan antara Kebahagiaan dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Pidie Jaya

- 3 :
- a :
- npat :
- 1a :
- : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
 - : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2025.
 - : 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.
 - : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 27 Juli 2026

Dekan Fakultas Psikologi,


A. Muslim

asan :
sektor UIN Ar-Raniry;
bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
pembimbing Skripsi;
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-426/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/03/2026

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

Kementerian Agama Kabupaten Pidie Jaya

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 220901045

Nama : ANNISA FARAZILA

Program Studi/Jurusan : Psikologi

Alamat : Banda aceh- medan Keude lueng putu Meunasah keude lueng putu

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 KEBAHAGIAAN DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA PIDIE JAYA.***

Banda Aceh, 10 Maret 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



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

NIP. 197004201997031001

Berlaku sampai : 10 April 2026



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PIDIE JAYA**

Komplek Perkantoran Cot Trieng - Meureudu
Telp/Faksimili. (0653) 51145 Kode Pos : 24186
E-mail : kabpidiejaya@kemenag.go.id

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : B-118/Kk.01.20/TL/04/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mulyadi, S.Ag., M.Pd
NIP : 197612302009011008
Pangkat dan Gol. Ruang : Pembina (IV/a)
Jabatan : Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pidie Jaya

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : **ANNISA FARAZILA**
NIM : 220901045
Program Studi : S1 Psikologi
Fakultas : Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Berdasarkan Surat dari Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Fakultas Psikologi Nomor :B-426/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/03/2026 tanggal 10 Maret 2026 Perihal penelitian Ilmiah pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pidie Jaya, maka dengan ini Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pidie Jaya memberikan Izin kepada saudara untuk melakukan penelitian dan tidak menaruh keberatan dalam rangka Penulisan Skripsi yang berjudul :**“HUBUNGAN KEBAHAGIAAN DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PIDIE JAYA”**

Demikian Surat Izin ini dibuat dan diberikan yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Meureudu, 01 April 2026
Kepala,



Mulyadi, S.Ag, M.Pd

Tembusan :

1. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Aceh
2. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Lampiran IV : Kuisisioner Try Out

SKALA TRY OUT

Identitas responden

a. Nama (inisial) :

b. Usia :

c. Jeniskelamin :

Laki-laki

Perempuan

Petunjuk

pengisian

Sebelum mengisi pernyataan tersebut, baca dan pahami terlebih dahulu. Kemudian pilih salah satu dari pilihan jawaban yang tersedia. Pilihlah jawaban yang mendekati atau paling menggambarkan diri Bapak/Ibu. Jawablah setiap pernyataan secara jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Seluruh jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Adapun pilihan jawaban sebagai berikut:

- **Sangat Sesuai (SS)** = Jika Bapak/Ibu merasa sangat cocok atau setuju sepenuhnya dengan pernyataan tersebut.
- **Sesuai (S)** = Jika Bapak/Ibu merasa cocok atau setuju, tetapi tidak sepenuhnya.
- **Netral (N)** = Jika Bapak/Ibu merasa netral atau tidak memiliki pendapat yang kuat ke arah setuju atau tidak setuju.
- **Tidak Sesuai (TS)** = Jika Bapak/Ibu merasa tidak cocok atau kurang setuju dengan pernyataan tersebut.
- **Sangat Tidak Sesuai (STS)** = Jika Bapak/Ibu merasa sama sekali tidak cocok atau sangat tidak setuju.

SKALA KEPUASAN KERJA

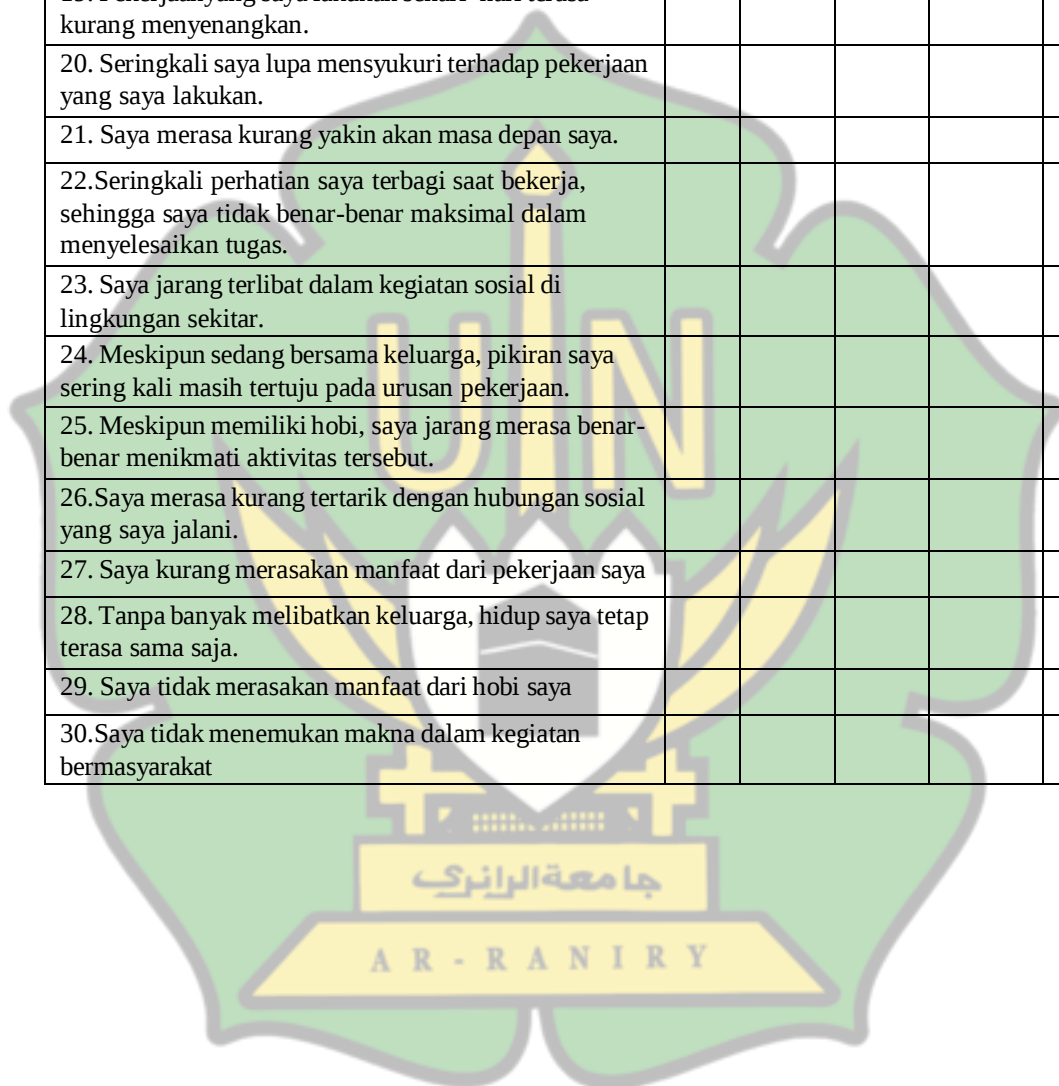
Aitem skala	Pilihan Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
1. Saya mengerjakan tugas yang bervariasi					
2. Tugas yang saya kerjakan memiliki tantangan tersendiri					
3. Saya mendapat peluang untuk menggunakan keterampilan dalam pekerjaan					
4. Gaji yang saya dapat sesuai dengan beban kerja					
5. Tunjangan yang saya dapat sesuai dengan beban kerja					
6. Uang lembur yang saya dapat sesuai dengan beban kerja					
7. Uang makan yang saya dapat sesuai dengan beban kerja					
8. Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti <i>training</i> (pelatihan)					
9. Saya mendapat kesempatan untuk kenaikan jabatan					
10. Atasan selalu memberi dukungan kepada pegawai					
11. Saya mendapat umpan balik dari atasan atas apa yang sudah saya kerjakan					
12. Atasan mempunyai gaya manajemen yang membuat pegawai merasa nyaman					
13. Rekan kerja saya bisa di ajak untuk bekerja sama					
14. Saya selalu mendapat motivasi dari rekan kerja di saat pekerjaan sulit di selesaikan					
15. Saya mampu berdiskusi dan berkomunikasi dengan rekan kerja					
16. Pekerjaan saya terasa membosankan dan tidak menantang karena kurangnya variasi tugas.					
17. Saya tidak merasa tertantang saat menyelesaikan tugas pekerjaan					
18. Saya tidak mendapat peluang untuk menggunakan keterampilan dalam pekerjaan					
19. Gaji yang saya dapat tidak sesuai dengan beban kerja					
20. Tunjangan yang saya dapat tidak sesuai dengan beban kerja					
21. Uang lembur yang saya dapat tidak sesuai dengan beban kerja					
22. Uang makan yang saya dapat tidak sesuai dengan beban kerja					
23. Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti <i>training</i> (pelatihan)					
24. Saya mendapat kesempatan untuk kenaikan jabatan					

25. Saya tidak mendapat dukungan dari atasan					
26. Saya tidak mendapat umpan balik dari atasan atas apa yang sudah saya kerjakan					
27. Saya cenderung tidak cocok dengan gaya manajemen yang diberikan atasan					
28. Saya mengalami kesulitan untuk membentuk kerja sama dengan rekan kerja					
29. Saya cenderung tidak mendapat motivasi dari rekan kerja di saat pekerjaan sulit di selesaikan					
30. Saya cenderung tidak berkomunikasi dan berdiskusi dengan rekan kerja					

SKALA KEBAHAGIAAN

Aitem skala	Pilihan Jawaban				
	STS	TS	N	S	SS
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 tantangan pekerjaan.					
4. Saya merasa senang saat menjalankan pekerjaan sehari-hari.					
5. Saya mampu mensyukuri atas pekerjaan yang saya jalani.					
6. Saya selalu bersikap optimis dalam menghadapi 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.					
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. Seringkali saya lupa mensyukuri terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					
21. Saya merasa kurang yakin akan masa depan saya.					
22. Seringkali 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 makna dalam kegiatan bermasyarakat					



Lampiran V

TABULASI DATA TRY OUT KEPUASAN KERJA

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
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	132
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
3	4	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	132
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	2	2	4	4	1	5	1	1	1	1	1	108
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	94
5	5	5	2	4	2	2	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	113
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	112
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	120
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	116
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	108
4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	107
5	4	3	5	5	3	5	3	4	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	116
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	126
3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	100
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	138
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
5	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	121
4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138
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	4	4	4	4	114
5	5	5	3	3	1	3	3	1	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	3	4	3	4	102
5	5	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	119
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	114
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	90
5	4	4	4	4	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	120
4	4	5	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	126
4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	113
4	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	91
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119
4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	113
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	111
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	111
5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139
3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	87
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	120
5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	108
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115
5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143
5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	105
4	4	4	5	5	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	119
4	3	5	5	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	84
4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	93
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	122
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	129
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	113
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	120
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	116
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4																					

TABULASI DATA TRY OUT KEBAHAGIAAN

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	TOTAL	
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	2	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	125	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	144	
5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	129	
5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	4	4	4	5	1	1	1	5	4	5	5	125	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	90	
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	119	
4	4	4	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	118	
5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	126	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	119	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	110	
4	3	2	4	4	4	4	3	5	3	3	4	5	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	109	
5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	142	
5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	115	
5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	134	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	95	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	125	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	146	
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	120	
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	129	
2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	4	77	
5	3	4	3	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	113	
5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	138	
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	133	
5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	1	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	119	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	90	
4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	114	
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	126	
5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	124	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138	
4	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	5	5	2	4	2	4	4	4	4	5	4	113	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	133	
4	4	4	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	118	
4	3	2	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	130	
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	86	
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	118	
4	3	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	128	
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	123	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	117	
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	133
4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	114	
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	127	
5	3	5	5	4	5	5	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	2	1	1	3	2	1	1	3	3	3	4	102	
5	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	2	2	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	90	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	136	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	138	
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	5	4	121	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	119	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	4	1	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	124	
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	125	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
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	120	
5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	121	
5	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4													

Lampiran VI

TABULASI DATA PENELITIAN KEPUASAN KERJA

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	TOTA	
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	120	
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	99	
3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	94	
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	2	96	
4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	2	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	131	
5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	131	
5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	127	
4	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	132	
4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	132	
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	129	
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	120	
5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	134	
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	120	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
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	120	
5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	130
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	116	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	124	
4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	121	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	128	
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	119	
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	116	
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	120	
5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	128	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	137
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	120	
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	129	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
5	4	3	3	4	4	5	4	3	5	5	4	4	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	4	125	
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	133	
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	134	
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	4	5	5	1	1	5	4	4	4	4	5	5	129	
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	136	
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	120	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	149	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	149	
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	120	
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
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	120	
4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	5	4	128	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	
5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	133	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
5	5	4	5	4	5	4	4	5	2	2	2	1	1	1	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	116	

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X24	X26	X27	X28	X29	X30	TOTAL	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	112	
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107	
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	1	2	1	2	4	3	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	92
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	4	4	4	4	4	4	5	1	2	4	5	4	5	4	129
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148	
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	124
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	124	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	1	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	121
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	3	4	4	119	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	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	4	4	4	4	4	4	120	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	115	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148	
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	120	
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	135	
4	4																														

Lampiran VII

OUTPUT DATA SPSS

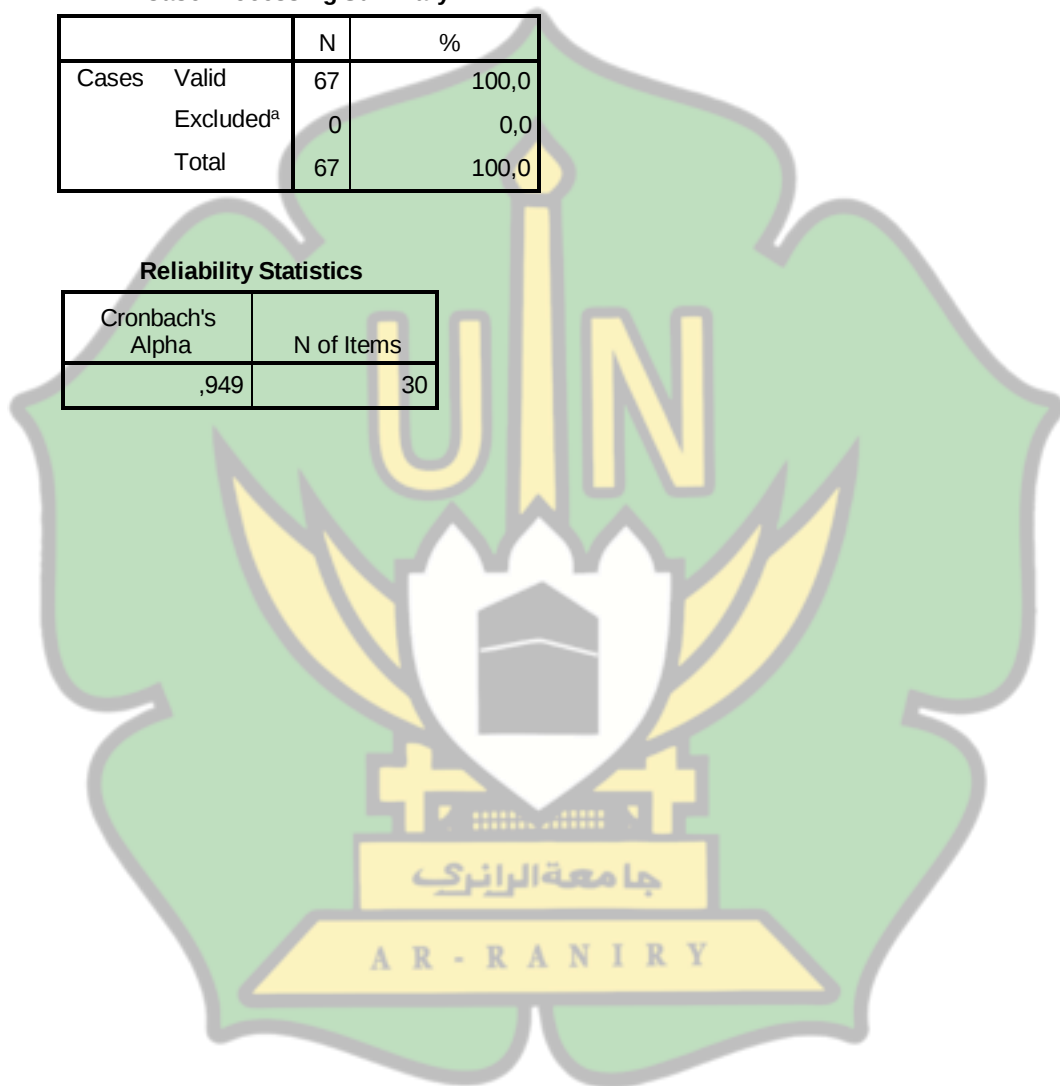
Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	67	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	30



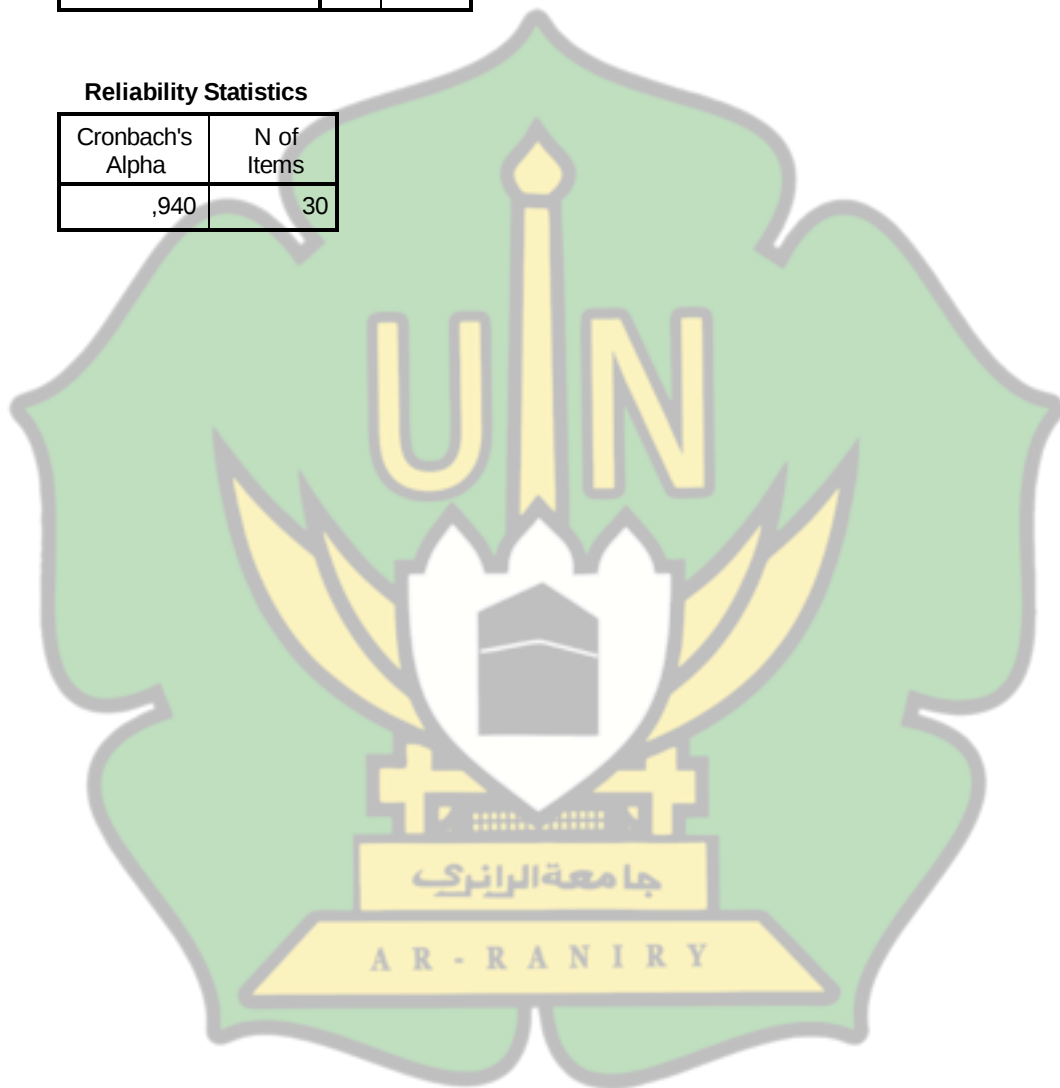
Uji Reliabilitas Kebahagiaan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	67	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	30



Uji Daya Beda Kebahagiaan

[illegible]

Data Empirik Kepuasan Kerja & Kebahagiaan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VY	50	60,00	150,00	123,2800	17,67974
VX	50	60,00	150,00	124,1600	17,62577
Valid N (listwise)	50				

Uji Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategorisasi Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	10,0	10,0	10,0
	Sedang	40	80,0	80,0	90,0
	Tinggi	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Uji Kategorisasi Kebahagiaan

Kategorisasi Kebahagiaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	3	6,0	6,0	6,0
	Sedang	41	82,0	82,0	88,0
	Tinggi	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Uji Normalitas Sebaran

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja	,240	50	,000	,810	50	,000
Kebahagiaan	,265	50	,000	,796	50	,000

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Kebahagiaan	Between Groups	(Combined)	14545,035	22	661,138	23,151	,000
		Linearity	12522,507	1	12522,507	438,506	,000
		Deviation from Linearity	2022,527	21	96,311	3,373	,002
	Within Groups		771,045	27	28,557		
	Total		15316,080	49			

Hasil Uji Hipotesis

Correlations

			Kepuasan Kerja	Kebahagiaan
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,741**
		Sig. (2-tailed)		,000
		N	50	50
	Kebahagiaan	Correlation Coefficient	,741**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	50	50