**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *SUBJECTIVE WELL-BEING* PADA WIRAUSAHA WANITA**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND SUBJECTIVE WELL-BEING FOR FEMALE ENTREPRENEURS***

**Inas Nabila Dewantari¹, Nur Fachmi Budi²**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta/Psikologi

inasnabila6@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan subjective well-being pada wirausaha wanita. Hipotesis yang diajukan adalah hubungan positif antara kepuasan kerja dengan subjective well-being pada wirausaha wanita. Subjek dalam penelitain ini berjumlah 71 orang dengan karakteristik wanita, dan berwirausaha kuliner. Pengambilan data penelitian ini menggunakan skala subjective well-being dan skala kepuasan kerja. Teknik analisis data menggunakan korelasi product moment dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,142 dengan p= 0,120 (p<0,050). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan subjective well-being pada wirausaha wanita. Ditolaknya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinan sebesar 0,020 yang berarti kepuasan kerja menunjukkan kontribusi 2% terhadap subjective well-being sedangkan 98% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata kunci:** subjective well-being, kepuasan kerja, wirausaha wanita.

***Abstract***

*This study aims to describe the relationship between job satisfaction and subjective well-being in female entrepreneurs. The hypothesis proposed is that there is a positive correlation between job satisfaction and subjective well-being in female entrepreneurs. The subjects in this study is 71 person with female characteristics, and culinary entrepreneurship. The data, which obtained through tendency of subjective well-being questionnaire and job satisfaction questionnaire. Technique analyse used product moment analysis from Karl Pearson. Based on the results, correlation coefficient is up to 0,142 with p = 0,120 (p <0.050). This indicates a negative relationship between job satisfaction and subjective well-being in female entrepreneurs. The rejection of the hypothesis in this study shows the determinant coefficient of 0.020 which means job satisfaction which shows a contribution of 2% to subjective well-being while 98% is used by other factors.*

***Keywords:*** *subjective well-being, job satisfaction, female entrepreneurs.*

**PENDAHULUAN**

 Pada era pemerintahan sekarang ini, pertumbuhan ekonomi menjadi isu sentral yang menjadi prioritas pembangunan ekonomi kedepan. Salah satu fondasi pembangunan ekonomi yang menjadi fokus perhatian adalah perkembangan kewirausahaan. Kewirausahaan (*entrepreneurship*) diartikan orang yang menciptakan kerja bagi orang lain dengan cara mendirikan, mengembangkan, dan melembagakan perusahaan miliknya sendiri dan bersedia mengambil resiko pribadi dalam menentukan peluang berusaha (Rizal, Setianingsih, & Candra, 2016).

 Perkembangan jumlah Usaha Menengah Kecil Mikro (UMKM) semakin bertambah seiring berjalannya waktu. Ini menandakan geliat usaha dari masyarakat terus meningkat, sehingga pertumbuhan yang terus bertambah ini patut menjadi perhatian yang serius dari berbagai pihak khususnya dari pemerintah untuk tetap menjaga para UMKM tersebut. Tidak dipungkiri UMKM memiliki peran penting dalam menopang perekonomian bangsa (Ranto, 2016). Salah satu peluang UKM yang banyak diminati oleh masyarakat Indonesia adalah usaha kuliner. Usaha kuliner tergolong tidak mudah dikarenakan membutuhkan banyak inovasi dan kreativitas dalam pengembangannya sehingga dibutuhkan strategi yang tepat. Strategi tersebut berperan penting dalam keberlajutan dari UKM kuliner (Agusetyaningrum, Mawardi & Pangestuti, 2016).

 Berwirausaha tidak hanya dimiliki oleh para lelaki, tetapi wanita pun saat ini mulai tergerak untuk membuat suatu usaha yang dapat dijadikan tumpuan hidupnya. Casson *et al* (dalam Sari, Priatna, & Burhanuddin, 2015) menemukan populasi wanita wirausaha terdiri atas sepertiga dari populasi pengusaha dunia dan mereka memberikan kontribusi signifikan terhadap inovasi, penciptaan lapangan kerja, dan perekonomian di dunia internasional. Meningkatkan peran dan keterlibatan wanita dalam dunia usaha juga terjadi di Indonesia. Wirausaha wanita dapat didefinisikan sebagai wanita atau sekelompok wanita yang memulai, mengatur, dan mengoperasikan perusahaan bisnis. Selain itu, untuk menjadi wirausaha wanita maka harus pandai untuk membagi waktu baik bagi rumah tangga maupun untuk pekerjaan, mengingat peran ganda wanita dalam kehidupan ini (Tambunan dalam Munfaqiroh, 2016).

Kondisi tersebut sejalan dengan konsep emansipasi, di mana wanita juga ingin dihargai sama dengan pria, selain itu sama dengan tuntutan kehidupan yang semakin lama semakin meningkat (Rachmaputri & Haryanti, 2015). Bisnis kuliner merupakan salah satu jenis bisnis yang banyak digandrungi para pengusaha, terutama para perempuan yang berwirausaha. Mayoritas pengusaha wanita di Indonesia memilih menjalankan usaha di bidang kuliner karena dianggap dekat dengan keseharian seorang ibu rumah tangga, kata Ketua Umum Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia (IWAPI) Nita Yudi (Dinisari, 2015). Semakin banyaknya perempuan bekerja akan menjadi fenomena penting untuk diperhatikan, salah satunya terkait kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) pada perempuan yang bekerja, hal ini dikarenakan tinggi rendahnya kesejahteraan subjektif pada perempuan berdampak pada pekerjaannya.

*Subjective well-being* adalah yang mengacu pada kenyataan bahwa individu secara subyektif percaya bahwa kehidupannya adalah sesuatu yang diinginkan, menyenangkan dan baik (menurut Diener dalam Purwito, Nurtjahjanti, & Ariati, 2012). Menurut Diener, Suh, Lucas, & Smith (dalam Hartanto & Kurniawan, 2015) dimensi dalam *subjective well-being* terbagi menjadi dua yaitu, evaluasi afektif dan evaluasi kognitif.

Berdasarkan penelitian *subjective well-being* menunjukkan dari 100 ibu bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang yang dijadikan subjek penelitian, terdapat 54 orang atau 54% yang memiliki *subjective well-being* yang rendah dan 46 orang atau 46% yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi. Dengan kata lain *subjective well-being* pada ibu bekerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang paling banyak termasuk dalam kategori yang rendah (Oktaviana, 2015).

Diener (dalam Linley & Joseph, 2004) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *subjective well-being*, yaitu faktor genetik, kepribadian, kepuasan subjektif, tujuan, dan demografis. Didalam *subjective well-being* terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi, salah satunya kepuasan subjektif, dimana di dalam kepuasan subjektif terdapat salah satu domain yaitu berupa penghasilan. Robbins (1996) mengungkapkan bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Menurut Robbins (dalam Dermawan, Sudibya & Utama, 2012), kepuasan kerja adalah bentuk sikap seorang individu terhadap pekerjaan dimana seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Robbins (dalam Rachmaputri & Haryanti, 2015) menyatakan bahwa terdapat beberapa dimensi dalam kepuasan kerja, yaitu pendapatan yang sesuai, pekerjaan, rekan kerja, kesesuaian kepribadian dan pekerjaan, dan lingkungan kerja.

Judge dan Locke (dalam Russel, 2008) mengemukakan kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kesejahteraan seseorang karena pekerjaan adalah sesuatu yang sangat penting dalam kehidupan seseorang dan para pekerja menghabiskan sebagian waktuya diperkerjaan tersebut. Judge dan Locke (dalam Russel, 2008) mengemukakan hubungan saling mempengaruhi antara kepuasan kerja dan *subjective well-being* pada perawat. Penyebabnya adalah kesejahteraan yang dirasakan oleh individu mempengaruhi perawat dalam mengumpulkan informasi pekerjaan. Individu yang bahagia cenderung menyimpan, mengevaluasi, merecall informasi dibanding dengan individu yang tidak bahagia. Woei, Ming & Kuan (dalam Anggraini, 2018) menambahkan kepuasan kerja mempengaruhi kebahagiaan seseorang di tempat kerja, kebahagiaan merupakan hasil gambaran langsung dari tingkat kepuasan kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu (Indrasari, 2017). Menurut Robbins & Judge (dalam Ilahi, Mukzam, & Prasetya, 2017) seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-parasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Ditambah lagi menurut Sutrisno (dalam Hardiansyah, Amelia, & Santika, 2018) menyatakan bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Dari uraian di atas maka dapat diketahui bahwa *subjective well-being* dapat dilihat dari kepuasan kerja. Untuk itu peneliti membuat rumusan masalah yang ditemukan dalam penelitian ini sebagai berikut, “ apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada wirausaha wanita? ”

**METODE**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada wirausaha wanita. Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jumlah subjek dalam penelitian ini sesuai dengan karakteristik subjek penelitian berjumlah 71 orang. Karakteristik subjek pada penelitian ini, yaitu wanita, berwirausaha di bidang kuliner.

Pada penelitian ini metode yang digunakan untuk mengungkap hubungan *subjective well-being* dengan kepuasan kerja pada wirausaha wanita adalah skala. Skala merupakan perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut (Azwar, 2016). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015). Adapun skala yang akan digunakan adalah skala *subjective well-being* dan skala kepuasan kerja. Skala *Likert* dalam penelitian ini disajikan dengan 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS). Jawaban netral pada pernyataan skala tidak digunakan karena jawaban netral akan mempengaruhi pada baik tidaknya suatu pernyataan mengungkap aspek-aspek tertentu.

Skala ini tediri dari aitem-aitem yang bersifat *favorable*. Penyusunan skala perilaku diperbolehkan hanya dibagi dalam kelompok yang bersifat *favorable* apabila isinya telah menggambarkan hubungan kepribadian atau menunjukkan kesesuaian dengan deskripsi perilaku pada indikator yang artinya mendukung atirbut yang hendak diukur (Azwar, 2016). Skor alternatif jawaban untuk pernyataan *favorable* dengan rincian Sangat Sesuai (SS) diberi skor 4, Sesuai (S) diberi skor 3, Tidak Sesuai (TS) diberi skor 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi skor 1.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS *(Statistical Product Service Solutions)*. Metode ini digunakan untuk menguji hipoesis hubungan antara satu variabel *independent* dengan satu variabel *dependent* (Sugiyono, 2016).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

 Uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh KS-Z = 0,089 dengan p = 0,200 menandakan sebaran data variabel Kepuasan Kerja mengikuti sebaran data yang normal. Selanjutnya untuk variabel *subjective well-being* diperoleh KS-Z = 0,130 dengan p = 0,002 menandakan sebaran data variabel *subjective well-being* mengikuti sebaran data yang normal. Berdasarkan uji linieritas untuk variabel *subjective well-being* dengan kepuasan kerja diperoleh F = 1,484 dengan taraf signifikansi sebesar 0,229 (p<0,050) hal ini menunjukkan hubungan kepuasan kerja dengan *subjective well-being* bukan merupakan hubungan yang linier.

 Selanjutnya setelah uji prasyarat terpenuhi, maka peneliti melakukan uji hipotesis dengan analisis korelasi *product moment.* Hasil analisis korelasi *Product Moment* (*Pearson Correlation*) diperoleh koefisien korelasi ($r\_{xy}$) = 0,142 dengan taraf signifikansi p = 0,120 (p < 0,050) dengan demikian tidak terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being*. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak. koefisien determinasi ($R^{2}$) sebesar 0,020 yang berarti menunjukkan kontribusi kepuasan kerja 2% terhadap *subjective well-being* sedangkan 98 % dipengaruhi faktor-faktor lain. Hal terebut menunjukkan adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada wirausaha wanita, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *subjective well-being*, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *subjective well-being*.

Penelitian yang dilakukan oleh Fajriani & Suprihatin (2017) menemukan hasil yang sama seperti penelitian ini, yaitu tidak ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektifguru Madrasah di Kecamatan Wedung. Menurut Ningsih (dalam Samputri & Sakti, 2015) *subjective well-being* dipengaruhi salah satunya oleh dukungan sosial. Dukungan sosial merupakan salah satu variabel determinan dari *subjective well-being.* Menurut Orford (dalam Tarigan, 2018) *social support* bekerja dengan tujuan untuk memperkecil pengaruh tekanan-tekanan atau stres yang di alami individu. Wilson (Diener & Oishi, 2005) menyatakan bahwa faktor demografis berkorelasi dengan *subjective well-being*. Diener dan Oishi (2005) menyatakan bahwa sejauh mana faktor demografis tertentu dapat meningkatkan *subjective well-being* tergantung dari nilai dan tujuan yang dimiliki seseorang, kepribadian, dan kultur.

Menurut Giyati dan Wardani (2015) Orang-orang yang mempunyai *subjective well-being* yang tinggi cenderung mempunyai keterbukaan terhadap pengalaman yang dicirikan oleh kepribadian *openness to experience.* Keterbukaan terhadap pengalaman mempunyai pengaruh pada afek positif tinggi dan rendahnya pada afek negatif. Menurut Raop dan Kadir (2011) pekerja yang memahami pengertian hidupnya sebagai manusia dan juga sebagai seorang pekerja akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tujuan hidup. Bahkan, kebahagiaan akan hadir dengan sendirinya sesudah itu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *subjective well-being* dengan kepuasan kerja, dikarenakan dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti sosial, fisik, dan finansial.

**KESIMPULAN**

 Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada wirausaha wanita. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi ($r\_{xy}$) = 0,142 (p < 0,050) dengan demikian tidak terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada wirausaha wanita. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *subjective well-being* yang dirasakan. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *subjective well-being* yang dirasakan. Wirausaha wanita mengalami kepuasan kerja dengan kategorisasi tinggi dengan presentase subjek sebesar 91,5% dan *subjective well-being* dengan kategorisasi sedang dengan presentase subjek sebesar 98,6%. Sumbangan efektif kepuasan kerja dengan *subjective well-being* dapat dilihat dari ($R^{2}$) sebesar 0,020 yang berarti kepuasan kerja menunjukkan kontribusi 2% terhadap *subjective well-being* sedangkan 98 % dipengaruhi faktor-faktor lain.

Saran bagi subjek adalah meningkatkan dan mempertahankan *subjective well-being.* Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilakukan wirausaha wanita dengan mengeluarkan aspek-aspek yang ada pada kepuasan kerja yaitu pendapatan yang sesuai, pekerjaan, interaksi kerja, kesuaian kepribadian dan pekerjaan, dan lingkungan kerja. Sedangkan saran bagi peneliti selanjutnya dapat memperkaya penelitian-penelitian mengenai *subjective well-being* dan kepuasan kerja pada wirausaha wanita dan menyadari manfaat dari mengetahui *subjective well-being* dan kepuasan kerja. Kemudian peneliti selanjutnya bisa menggunakan metode kualitatif agar setiap dimensi dalam *subjective well-being* dan kepuasan kerja lebih tergali. Diharapkan lebih banyak lagi peneliti yang akan meneliti wirausaha agar subjek penelitian tidak hanya dari karyawan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memilih metode yang lebih efektif dibandingkan penelitian ini sehingga jumlah data yang diperoleh bisa lebih banyak dan lebih memenuhi target. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa memperdalam. mengenai teori *subjective well-being* karena masih sedikit jurnal yang menggunakan variabel tersebut. Peneliti selanjutnya diharapkan juga fokus pada faktor-faktor lain karena peneliti akan mengetahui lebih banyak variabel apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Agusetyaningrum, V., Mawardi, M. K., & Pangestuti, E. (2016). Strategi pengembangan usaha kecil dan menengah (UKM) untuk meningkatkan citra kota malang sebagai destinasi wisata kuliner. *Jurnal Administrasi Bisnis, 38*(2), 105-111.

Anggraini, R. (2018). Hubungan kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Perkanbaru. *Psychopolytan, 2*(1), 28-35.

Azwar, S. (2016). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dermawan, A., Sudibya, I., & Utama, I. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, 6*(2), 173-184.

Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2005). Subjective well being: the science of happiness and life satisfaction. Dalam C. R. Snyder & S. J. Lopez. *Handbook of positive psychology* (hal 63-73). New York: Oxford University Press.

Dinisari, C. M. (2015). Ini alasan kenapa bisnis kuliner lebih banyak digeluti perempuan. Bisnis.com. Diakses pada 5 Januari 2020 dari <https://entrepreneur.bisnis.com/read/20150323/263/414744/ini-alasan-kenapa-bisnis-kuliner-lebih-banyak-digeluti-perempuan>

Fajriani, I. T., & Suprihatin, T. (2017). Harga diri, kepuasan kerja, dan kesejahteraan subjektif pada guru madrasah tsanawiyah. *Proyeksi, 12*(1), 67-76.

Giyati & Wardani, I. R. K. (2015). Ciri-ciri kepribadian dan kepatutan sosial sebagai subjective well-being. *IsDight, 17*(2), 151-168.

Hardiansyah, A. T., Amelia, A., & Santika, M. (2018). Kepuasan kerja sebagai faktor terbentuknya sikap kerja pegawai negeri sipil kantor kecamatan Klampis, Bangkalan. *Kompetensi,12*(2), 167-187.

Hartanto, E. W., & Kurniawan, J. E. (2015). Hubungan antara iklim organisasi dengan subjective well-being pada karyawan di perusahaan x. *Jurnal Psikologi Teori & Terapan, 5*(2), 70-79.

Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasi. *JAB, 44*(1), 31-39.

Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja kerja.* Sidoarjo: Indomedia Pusaka.

Linley, P. A., & Joseph S. 2004. *Positive psychology in practice*. New Jersey: John Wiley & Sons. Inc.

Munfaqiroh, S. (2016). Faktor yang mempengaruhi wirausaha wanita miskin untuk mencapai keberhasilan usaha. *Jurnal JIBEKA, 10*(1), 27-65.

Oktaviana, R. (2015). Hubungan antara subjective well-being dengan self managementpada ibu bekerja di rumah sakit Muhammadiyah Palembang. *Jurnal Ilmiah PSYCHE, 9*(2), 107-116.

Purwito, S., Nurtjahjanti, H., & Ariati, J. (2012). Hubungan antara subjective well-being dan organizational citizenship behavior pada petugas customer service di Plasa Telkom regional division iv. *Jurnal Psikologi Undip*, *11*(2), 183-192.

Rachmaputri, R., & Haryanti, K. (2015). Hubungan dukungan sosial keluarga dan kepuasan kerja dengan work-family conflict pada anggota ikatan wanita pengusaha indonesia (IWAPI) Jawa Tengah. *Psikodimensia*, *14*(2), 55-73.

Ranto, P. W. D. (2016). Pengaruh orientasi kewirausahaan terhadap kinerja UMKM bidang kuliner di Yogyakarta. *JBMA, 3*(2), 1-11.

Raop, N. A., & Kadir, N. B. A. (2011). Pengertian hidup, syukur dan hubungannya dengan kegembiraan subjektif di kalangan pekerja. *E-Bangi, 6*(2), 349-358

Rizal, M., Setianingsih, D., & Chandra, R. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi wanita berwirausaha (studi kasus di kota langsa). *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, *5*(2), 525-534.

Robbins, S. P. (1996). *Perilaku organisasi, konsep, kontroversi: Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.

Russell, J. E. A. (2008). Promoting subjective well-being at work. *Journal Of Career Assessment*, *16*(1), 117-131.

Samputri, S. K., & Sakti, H. (2015). Dukungan sosial dan subjective well-being pada tenaga kerja wanita PT Arni Family Ungaran. *Jurnal Empati, 4*(4), 208-216.

Sari, S., Priatna, B, W., & Burhanuddin. (2015). Pengaruh aktivitas wanita wirausaha terhadap pertumbuhan usaha olahan kentang di Kabupaten Kerinci, Jambi. *Jurnal Agrobisinis Indonesia*, *3*(1), 39-54.

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tarigan, M. (2018). Hubungan dukungan sosial dengan subjective well-being pada remaja yang memiliki orang tua tunggal. *Jurnal Diversita, 4*(1), 1-8.