**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF KARYAWAN**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF COMPENSATION AND SUBJECTIVE WELL BEING OF EMPLOYEES***

**Khomsatun**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta [tugaschomsa@gmail.com](mailto:tugaschomsa@gmail.com)

083830500005

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan

kesejahteraan subjektif pada karyawan. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan kesejahteraan subjektif. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Rofex Cell Kota Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah skala persepsi terhadap kompensasi dan kesejahteraan subjektif. Penelitian ini menggunakan metode analisis data korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,433 dengan nilai Sig. (2-tailed) 0,001 yang artinya terdapat hubungan positif antara variabel persepsi terhadap kompensasi dengan variabel kesejahteraan subjektif. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,188 yang menunjukkan bahwa variabel persepsi terhadap kompensasi memberikan kontribusi sebesar 18,80 % terhadap variabel kesejahteraan subjektif pada karyawan Toko Rofex Cell Yogyakarta.

**Kata Kunci**: Persepsi terhadap kompensasi, Kesejahteraan Subjektif, karyawan

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between perceptions of compensation and subjective well-being*

*of employees. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between perceptions of compensation and subjective well-being. The subjects in this study were all employees of the Rofex Cell Store, Yogyakarta City. The data collection method that the researcher uses is the perception scale of compensation and subjective well-being. This study uses the product moment correlation data analysis method. Based on the results of the study, obtained a correlation coefficient (rxy) of 0.433 with a value of Sig. (2-tailed) 0.001 which means that there is a positive relationship between the variable perception of compensation and the subjective well-being variable. The value of the coefficient of determination (R Square) is 0.188 which indicates that the variable perception of compensation contributes*

*18.80 % to the subjective well-being variable in the employees of the Rofex Cell Store Yogyakarta.*

***Keywords****: Perception of compensation, Subjective Well-being, employees*

**PENDAHULUAN**

Dalam ilmu psikologi istilah kebahagiaan lebih sering disebut sebagai *subjective well-being* (SWB) karena lebih bersifat operasional. Hal ini didukung oleh seligman dan Csikzentmihalyi (dalam Mujamiasih, 2013) yang mengatakan bahwa SWB lebih ilmiah dalam mengartikan kebahagiaan dan SWB dianggap lebih luas serta konkrit dalam membahas kebahagiaan. Secara sederhana definisi dari *subjective well-being* adalah persepsi seseorang terhadap pengalaman

hidupnya yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup dan mempresentasikan

DOI :

URL : <http://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/psikologi/index>

Email : [insight@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:insight@mercubuana-yogya.ac.id) 1

dalam kesejahteraan psikologis (Ariati, 2010).Oleh karena itu, istilah SWB atau *subjective well- being* dapat diartikan sebagai kesejahteraan subjektif. *Subjective well-being* menjadi sesuatu hal yang harus dicapai dalam diri individu sehingga setiap individu akan selalu berupaya untuk mendapatkan *Subjective well-being* dalam hidupnya. Namun, dalam upaya individu mendapatkan SWB, seringkali menemukan berbagai permasalahan kehidupan. Salah satu contohnya adalah permasalahan pada tempat kerja (Hartanto & Kurniawan, 2015)

Wulandari dan Widyastusti (2014) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* pada diri seseorang, diantaranya adalah; watak, sifat individu, karakter pribadi, hubungan sosial, pendapatan, dan pengaruh sosial budaya. Sedangkan faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* pada lingkungan kerja adalah; 1) Hubungan positif dengan rekan kerja 2) prestasi, 3) lingkungan kerja fisik, 4) Kompensasi, 5) Kesehatan.

Bertitik tolak dari faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *subjective well-being* oleh Wulandari & Wdyastuti tersebut, maka dapat diambil faktor kompensasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat *subjective well-being*. Kompensasi merupakan kunci dari dari keberhasilan seseorang memiliki *subjective well-being* yang tinggi. *subjective well-being* tidak semestinya hanya dihadapkan pada lingkungan kerja yang nyaman saja namun harus diimbangi dengan tingkat kompensasi yang cukup. Artinya penghasilan yang diterima oleh karyawan mampu meningkatkan taraf hidup sehingga karyawan memiliki kehidupan yang layak. Dengan terciptanya kompensasi, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga ada timbal balik yang seimbang (Aristyo, 2014, Wulandari & Widyastuti, 2014).

Kompensasi merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam sebuah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Hasibuan (2014:118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi langsung adalah pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus, sedangkan kompensasi tidak langsung adalah semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima oleh karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan (Dessler, 1998).

Berkaitan dengan pemberian kompensasi, setiap karyawan pasti memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap kompensasi yang mereka terima dari perusahaan. Sehingga persepsi karyawan terhadap kompensasi dapat diartikan sebagai penilaian individu terhadap imbalan atau balas jasa yang diterima dari tempat bekerja sebagai wujud sumbangan tenaga dan pikiran karyawan guna membantu perusahaan mencapai tujuannya (Hasibuan, 2013). Ada beberapa aspek yang dapat dijadikan tolak ukur persepsi terhadap kompensasi diantaranya aspek koginitif, afektif, dan konatif. Aspek kognitif merupakan kemampuan untuk memberikan keyakinan terhadap suatu stimulus dengan menggunakan indera manusia, aspek afektif merupakan segala sesuatu yang

melibatkan emosi sedangkan aspek konatif melibatkan perhatian dan kesadaran individu untuk memfokuskan seluruh aktifitas individu yang ditujukan kepada sesuatu atau sekumpulan objek (Sears, dkk., 2009).

Adanya persepsi terhadap kompensasi yang diterima maka seorang karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik, harapannya kompensasi yang diterima bisa lebih, sehingga dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Hal inilah yang mampu menciptakan kesejahteraan subjektif pada diri karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan telah sesuai maka akan menciptakan kebahagiaan individu, sedangkan apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai maka tingkat SWB pada karyawan rendah bahkan tidak ada sehingga produktivitas kerja menurun.

Dengan demikian, upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *subjective well-being* atau kesejahteraan subjektif adalah dengan memberikan balas jasa berupa kompensasi. Sementara itu, persepsi karyawan terhadap kompensasi menjadi tolak ukur kesejahteraan subjektif. Berdasarkan besarnya kompensasi yang diterima, karyawan memiliki persepsi berbeda-beda terhadap kompensasi yang diterima sehinga hal tersebut dapat menentukan tingkat kesejahteraan subjektif masing-masing karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kesejahteraan Subjektif**

Kesejahteraan Subjektif menurut Kahneman & Krueger (2006) yaitu merupakan hasil dari bagaimana individu menilai pengalaman serta perasaan positif dan negatif, seperti perasaan bahagia, nyaman, ingin bersahabat dengan orang lain, tertekan, frustasi, dan marah. Diener dkk. (2015) menyebutkan bahwa kesejahteraan subjektif merupakan evaluasi secara kognitif dan afektif terkait sejauh mana kehidupan yang dijalani telah mencapai seperti kehidupan yang diinginkan.

Ada beberapa aspek dalam mengkaji kesejahteraan subjektif. Aspek-aspek tersebut adalah aspek afektif dan aspek kognitif.

1) Aspek Afektif

Aspek afektif merupakan aspek kesejahteraan subjektif yang membahas mengenai afek yang dirasakan oleh individu, dalam menjalani kehidupan. Afek yang dirasakan oleh individu sebagai aspek afektif terbagi menjadi dua, yaitu afek positif dan negatif. Pembagian afek ini juga dilakukan oleh Watson, Clark, dan Tellegen (1988) yang membagi afek menjadi afek positif dan negatif. Afek positif dapat berupa ketertarikan akan sesuatu hal, gembira, kuat, bersemangat, bangga, terinspirasi, penuh perhatian, dan aktif, sedangkan afek negatif dapat berupa ketakutan, gelisah, gugup, malu, waspada, mudah tersinggung, bermusuhan, cemas, rasa bersalah, bingung dan tertekan.

2) Aspek Kognitif

Aspek kognitif membahas mengenai kepuasan hidup individu. Kepuasan hidup merujuk pada evaluasi kognitif yang dilakukan individu secara menyeluruh terhadap kualitas hidup yang dijalani. Individu yang memiliki kepuasan hidup akan merasa memiliki kehidupan yang sesuai dengan harapan, sehingga tidak perlu untuk melakukan banyak perubahan dalam hidupnya. Diener (2003) menyebutkan bahwa kepuasan hidup merupakan komponen kognitif dari *subjective well-being*

**Persepsi Terhadap Kompensasi**

Persepsi terhadap kompensasi dapat didefinisikan sebagai penafsiran atas pengalaman atau informasi mengenai kompensasi atau balas jasa dari perusahaan kepada karyawan yang diperoleh dari lingkungan dan diserap oleh indera dengan proses seleksi dan organisasi atau berasal dari ingatan (memory) mengenai apa yang pernah diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada masyarakat.

Ada beberapa aspek persepsi terhadap kompensasi, sebagai berikut;

1) Aspek Kognitif

Melibatkan kemampuan untuk memberi keyakinan terhadap suatu stimulus dengan mengguakan inderanya yaitu melalui proses melihat, meraba, merasa, dan mencium yang dapat terjadi secara terpisah-pisah atau serentak. Otak akan melakukan persepsi berdasarkan informasi yang diterima oleh panca indera. Sebagai contoh, seorang karyawan memiliki keyakinan-keyakinan atau kepercayaan dalam dirinya terhadap kompensasi yang mereka terima.

2) Aspek Afektif

Melibatkan emosi atau perasaan terhadap suatu stimulus dan memberi makna terhadap stimulus sehingga menjadi memiliki arti bagi dirinya. Misalnya, seorang karyawan merasa kompensasi yang diterima memberikan kepuasan dalam dirinya, yaitu sebagai pemenuhan kebutuhan.

3) Aspek Konatif

Melibatkan perhatian dan kesadaran individu untuk memfokuskan seluruh aktifitas individu yang ditujukan kepada sesuatu atau sekumpulan objek atau stimulus. Contohnya, kompensasi yang diberikan memberikan dorongan dari dalam diri sendiri untuk fokus dan bertanggung jawab terhadap apa yang dibebankan kepadanya.

Karyawan dengan persepsi yang positif terhadap kompensasi yang diterimanya, karyawan akan yakin bahwa kompensasi tersebut dapat mencukupi kebutuhannya, merasa senang, serta akan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang sedang dijalani. Hal tersebut yang kemudian membuat karyawan merasa bahagia sehingga akan berpengaruh juga terhadap tingkat kesejahteraan subjektif

pada karyawan yang semakin meningkat. Sebaliknya apabila karyawan memiliki persepsi neggatif dan timbul perasaan tidak yakin, tidak senang terhadap kompensasi yang diterima maka tingkat kesejahteraan subjektif pada karyawan dapat dikatakan rendah. Berdasarkan uraian tersebut maka didapati hipotesis yaitu adanya hubungan yang positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan kesejahteraan subjektif (*Subjective well-being*). Semakin positif persepsi kompensasi, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan subjektif karyawan. Sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap kompensasi, maka semakin rendah pula tingkat kesejahteraan subjektif pada karyawan.

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode kepustakaan dan penelitian lapangan. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Toko Rofex Cell Pusat Yogyakarta. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket dengan pernyataan yang bersifat tertutup sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel persepsi terhadap kompensasi sebagai variabel bebas dan variabel kesejahteraan subjektif sebagai variabel terikat.

Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala persepsi terhadap kompensasi dan skala kesejahteraan subjektif yang menggunakan skala *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) dan *Scale of Positive and Negative Experience* (SPANE) dari Diener dkk.. Skala yang digunakan pada penelitian telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan dua metode yaitu uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi terdiri atas uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak (Noor, 2011). Dalam penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov* ,dan dikatakan memiliki sebaran normal apabila nilai signifikansi> 0,05. Uji linieritas digunakan untuk mengetahui suatu linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai yang linier atau tidak. Teknik yang digunakan untuk menguji linieritas dalam penelitian ini adalah Test For Linearity pada program SPSS. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikasi kurang dari 0,05 (Priyatno, 2014).

Uji Hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kesejahteraan subjektif, data yang sudah terkumpul kemudian diolah secara statistisk menggunakan SPSS versi 22.0 dengan menggunakan uji korelasi *product-moment* dari Pearson.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

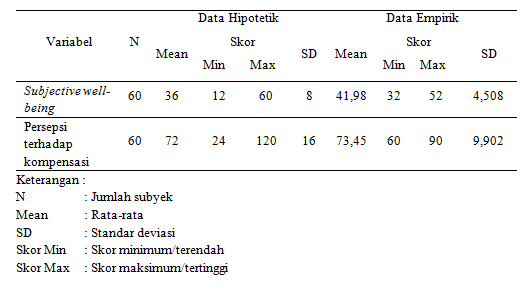
Penelitian ini dilakukan pada karyawan Toko Rofex Cell Pusat Yogyakarta yang terletak di

Jalan Pandeyan No.2, Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta. Jumlah seluruh karyawan pada

Toko Rofex Cell Pusat Yogyakarta adalah 60 orang dan keseluruhannya dijadikan sebagai subjek penelitian atau responden.

Data penelitian dari skala Kesejahteraan Subjektif / *Subjective Well-being* (SWB) dan skala Persepsi Terhadap Kompensasi dikumpulkan untuk memperoleh skor empirik dan hipotetik. Deskripsi skor data dari kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1 Deskripsi Data Penelitian



Tabel diatas menunjukan bahwa variabel Kesejahteraan Subjektif *Subjective well-being (SWB)* memiliki skor maksimum hipotik sebesar 60, diperoleh dari skor maksimum pada skala SWLS + skor maksimum pada skala SPANE = 20 + 40 = 60, dan skor minimal hipotik pada variabel kesejahteraan subjektif sebesar 12 yang diperoleh dari skor minimal skala SWLS + skor minimal skala SPANE = 4 + 8 = 12 serta pada variabel kesejahteraan subjektif memiliki rerata hipotik sebesar 36 dan standar deviasi sebesar 8. Berdasarkan data empirik pada variabel kesejahteraan subjektif diperoleh skor maksimum sebesar 52, skor minimal 32, rerata 41,98 dan standar deviasi 4,508.

Selanjutnya hasil perhitungan variabel persepsi terhadap kompensasi pada data hipotetik diperoleh perhitungan skor maksimum sebesar 120 dari hasil perhitungan 5 x 24 = 120, skor minimum 24 dari hasil perhitungan 1 x 24, rerata 72 dan standar deviasi sebesar 16. Sedangkan berdasarkan data empiris variabel persepsi terhadap kompensasi memiliki skor maksimal sebesar

90, skor minimal 60, rerata 73,45 dan standar deviasi sebesar 9,902.

Dari hasil uji normalitas dengan perhitungan one*-sample kolmogorov-smirnov* pada variabel persepsi terhadap kompensasi memperlihatkan angka Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,061 sedangkan pada variabel subjective well-being, memperlihatkan angka Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti nilai signifikan kedua variabel tersebut melebihi 0,05 (p > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel terdistribusi secara normal.

Berdasarkan hasil uji liniertitas yang telah dilakukan, diperoleh nilai Linearity Sig. adalah

0,001 atau kurang dari 0,05 (p ≤ 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara

signifikan antara variabel Persepsi terhadap Kompensasi (X) dengan variabel Kesejahteraan

Subjektif (Y).

Setelah uji linieritas atau prasyarat terpenuhi, maka tahapan selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis dengan analisis korelasi product moment. Kaidah dalam analisis ini adalah apabila nilai signifikasi atau Sig. (2-tailed) < 0,05 berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya, apabila nilai signifikasi atau Sig. (2-tailed) melebihi 0,05 maka dapat disimpulkan tidak ada korelasi positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan *subjective well-being.*

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan korelasi product moment pada variabel persepsi terhadap kompensasi dan kesejahteraan subjektif /subjective well-being, didapatkan nilai Sig. (2-tailed) masing masing variabel adalah 0,001 hasil tersebut menunjukan bahwa nilai Sig. (2- tailed) < 0,05 yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel persepsi terhadap kompensasi dengan kesejahteraan subjektif/*subjective well-being*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kesejahteraan subjektif menggunakan uji korelasi product moment dari Pearson, diperoleh nilai signifikansi 0,001. Hasil tersebut sejalan dengan aturan yang menyatakan bahwa jika nilai signifikansi (sig.) < 0,05, maka variabel bebas memiliki pengaruh yang sangat meyakinkan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (sig.) > 0,05 maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang sangat meyakinkan terhadap variabel terikat. Dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini mengenai hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kesejahteraan subjektif dapat pada Toko Rofex Cell Yogyakarta dapat diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Widyastuti (2014) menyebutkan bahwa pada sebuah lingkungan kerja terjadinya subjective well-being atau kesejahteraan subjektif dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kompensasi. Pada dasarnya orang bekeja akan menerima balas jasa dari pekerjaan yang telah dilakukan salah satunya gaji. Dengan gaji, karyawan dapat memenuhi segala kebutuhannya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aristyo (2014) yang mengungkapkan subjective well-being tidak semestinya hanya dihadapkan pada lingkungan kerja yang nyaman saja namun harus diimbangi dengan tingkat kompensasi yang cukup. Artinya penghasilan yang diterima oleh karyawan mampu meningkatkan taraf hidup sehingga karyawan memiliki kehidupan yang layak. Dengan terciptanya kompensasi, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga ada timbal balik yang seimbang. Sehingga pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulandari dan Widyastuti (2014) dan Aristyo (2014).

Penelitian tersebut juga mendukung dengan hasil penentuan pengkategorian variabel yang mana para karyawan atau responden memiliki penilaian yang sedang sampai dengan tinggi terhadap variabel persepsi terhadap kompensasi dan variabel kesejahteraan subjektif. Tercatat tidak ada karyawan yang memiliki penilaian rendah terhadap variabel persepsi terhadap kompensasi dan

kesejahteraan subjektif. Subjek yang masuk kedalam kategori sedang adalah sejumlah 39 subjek atau 65%, dan yang masuk kedalam kategori tinggi sejumlah 21 subjek atau 35%.

Pada penelitian ini, karyawan di Toko Rofex Cell Pusat Yogyakarta memiliki persepsi positif terhadap kompensasi di tempat kerja mereka. Sebagian besar menerima kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan. kompensasi yang diberikan dapat membuat rasa puas karyawan sehingga kinerja mereka meningkat dan rasa bahagia karena dapat memenuhi segala kebutuhan hidup juga ikut meningkat. Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan kesejahteraan subjektif pada karyawan Toko Rofex Cell Pusat Yogyakarta.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dengan metode pengujian korelasi product moment diperoleh korelasi (rxy) sebesar 0,433 dengan Sig. (2-tailed) sebesar 0,001, yang artinya terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan kesejahteraan subjektif pada pekerja Toko Rofex Cell Pusat Kota Yogyakarta. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat persepsi terhadap kompensasi maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan subjektif pada karyawan, sebaliknya semakin rendah tingkat persepsi terhadap kompensasi maka semakin rendah pula tingkat kesejahteraan subjektif pada karyawan.

Pada kategorisasi kesejahteraan subjektif terdapat 39 orang (65%) masuk kedalam kategori sedang, dan 21 orang (35%) masuk kedalam kategori tinggi. Sedangkan pada kategorisasi persepsi terhadap kompensasi terdapat 53 orang (88,3%) masuk kedalam kategori sedang dan 7 orang (11,7%) masuk kedalam kategori tinggi. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini karena menunjukan koefisien determinasi (R Squared) sebesar 0,188 yang dapat diartikan bahwa perspsi terhadap kompensasi memberikan kontribusi sebesar 18,80% pada variabel kesejahteraan subjektif.

**DAFTAR PUSTAKA**

Andani. (2015). *Pengaruh kondisi kerja dan dukungan sosial terhadap subjective well-being*. Skripsi. UIN

syarifhidayatullah.

Ariati, J. (2010). Kepuasan *kerja pada staf pengajar ( dosen ) di lingkungan*. Jurnal psikologi undip, 8(2),

117–123. <http://eprints.undip.ac.id/51612/1/1._SWB_dan_kepuasan_kerja_Vol_8_No_2_Okt_2010.pdf>

Arifin. (2012). *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV Duta Senenan*

*Jepara*. Jurnal Economica 8 (1).

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta:pustaka pelajar.

CNN. (2020). Kebahagiaan Pekerja Indonesia Menurun Drastis Selama Pandemi. Jakarta. [https://cnnindonesia.com/gaya-hidup/20201007172324-284-555610/kebahagiaan-pekerja- indonesia-menurun-drastis-selama-pandemi.](https://cnnindonesia.com/gaya-hidup/20201007172324-284-555610/kebahagiaan-pekerja-indonesia-menurun-drastis-selama-pandemi) diakses pada 8 September 2021.

Filsafati, A., & Ratnaningsih, I. (2016). *Hubungan antara subjective well-being dengan organizational citizenship behavior pada karyawan pt. Jateng sinar agung sentosa jawa tengah & diy*. Empati, 5(4), 757–764.

Handoko, B. (2014). *Determinan kepuasan kerja karyawan pada PT. X Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 14(01)

Hasibuan, M.S. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta. Jonathan, Sarwono. (2006). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*.Yogyakarta: Graha Ilmu

Kahneman, D., & Krueger, A.B. (2006). *Developments in the measurement of subjective well-being . journal of economics perspectives*, 20(1), -24

Murti BP. (1997). MR epidemologi cetakan I. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nayana, F.N. (2013). *Kefungsian Keluarga dan Subjective Well-being pada remaja*. Jurnal Ilmiah Psikologi

Terapan, 1(2), 230-244.

Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi penelitian;skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah*. Jakarta: Bumi

Aksara

Putri, A. P., Sari, D. N., Ananta, H., Marifah, I., Khamami, & Husodo, L. H. (2020). *Analisis dampak covid-*

*19 terhadap pendapatan umkm (usaha mikro kecil menengah) desa blado, kabupaten batang* . KKN Universitas Negeri Semarang, 1–9. [https://kkn.unnes.ac.id/lapkknunnes/32004\_3325032006\_6\_Desa Keteleng\_20200924\_000353.pdf](https://kkn.unnes.ac.id/lapkknunnes/32004_3325032006_6_Desa%20Keteleng_20200924_000353.pdf)

Santoso. (2010). Studi *deskriptif effect size penelitian –penelitian di fakultas psikologi universitas sanata dharma*. Jurnal Penelitian 14(1) Hlm 1-17.

Setiyanto, A.I., & Hidayati, S.N. (2017). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 5(1), 105-110

Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Sugiyono.(2015).*Metode penelitian kombinasi (mix methods)*. Bandung:Alfabeta. Sugiyono.(2001). *Metode Penelitian*.Bandung:Alfabeta

Sujarweni.(2014). *SPSS untuk penelitian*.Yogyakarta:Pustaka Baru Press (Hal-193)

Utami, M.S. (2012). *Religiusitas, koping religius, dan kesejahteraan subjektif*. Jurnal Psikologi UGM, 39(1),

46-66

Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). *Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt sinar jaya abadi bersama*. Agora, 3(2), 37–45.

Wulandari, S; Widyastuti, A. (2014) *Faktor-Faktor Kebahagiaan di tempat kerja*. Jurnal psikologi, 10 (1),

41-52