

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *SUBJECTIVE WELL-BEING*
PADA ANGGOTA KORPS BRIGADE MOBIL (BRIMOB)
POLDA JAMBI BATALYON B PELOPOR KOMPI 3**

ANGGA PUTRA, ELIYUSNADI, AWAL KHAIRI
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email:

anggaputraa665@gmail.com

eliyusnadistia@gmail.com

awalkhairi@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between job satisfaction and subjective well-being in members of the Jambi Police Mobile Brigade Corps Battalion B Pelopor Company 3 and to determine the magnitude of the relationship between job satisfaction and subjective well-being in Members of the Jambi Police Mobile Brigade Corps Battalion B Pioneer Company 3. The research approach used is a quantitative approach. The sample in this study were all members of the Jambi Police Mobile Brigade Battalion B Pelopor Company 3, totaling 61 people. The data collection technique is in the form of a questionnaire containing statement items from the indicators of each variable. The data analysis technique used is correlation analysis, while the t test is used to test the significance of the correlation. Data processing is carried out using SPSS.26 software. The results of the study show that: 1) There is a significant relationship between job satisfaction and subjective well-being. Job satisfaction has a very strong positive relationship with subjective well-being. This means that any increase in the score on the job satisfaction variable will be followed by an increase in the score on the subjective well-being variable, and vice versa. 2) The relationship between job satisfaction and subjective well-being is 83.90%.

Keywords: *Job satisfaction, Subjective well-being, Correlation analysis.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan *subjective well-being* pada Anggota Korps Brigade Mobil Polda Jambi Batalyon B Pelopor Kompi 3 dan untuk mengetahui besar hubungan antara kepuasan kerja dan *subjective well-being* pada Anggota Korps Brigade Mobil Polda Jambi Batalyon B Pelopor Kompi 3. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota brimob Polda Jambi Batalyon B Pelopor Kompi 3 yang berjumlah 61 orang. Teknik pengumpulan data adalah berbentuk kuesioner yang berisi item-item pernyataan dari indikator masing-masing variabel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, sedangkan untuk menguji signifikansi korelasi digunakan uji t. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS.26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan *subjective well-being*. Kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang sangat kuat dengan *subjective well-being*. Ini berarti bahwa setiap kenaikan skor pada variabel kepuasan kerja akan diikuti kenaikan skor pada variabel *subjective well-being*, dan berlaku sebaliknya dan 2) Besar hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* adalah sebesar 83,90%.

Kata Kunci: kepuasan kerja, *subjective well-being*, analisis korelasi

I. PENDAHULUAN

Profesi dalam bidang keamanan seringkali menuntut waktu dan beban kerja yang tinggi. Karakteristik kerja seperti ini seringkali memberikan tuntutan pekerjaan yang berat. Anggota kepolisian merupakan profesi bidang keamanan yang pada umumnya memiliki beban kerja yang berat. Terdapat banyak tuntutan kerja yang diberikan pada anggota polisi, sehingga membuat anggota polisi hampir tidak mengenal waktu jam kerja. Dalam hal itu anggota polisi juga diharapkan mampu dan siap kapanpun untuk menjalankan tugasnya (Darwis dan Syafiq, 2021:112).

Mengingat tugas berat yang diemban anggota polisi dan tuntutan serta beban kerja yang tinggi tentunya berdampak terhadap tingkat kebahagiaan atau kepuasan kerja anggota kepolisian. Dimana mereka dituntut untuk selalu siap siaga kapanpun dibutuhkan dalam menjaga ketertiban masyarakat. Namun jika profesi yang dijalankan merupakan suatu pekerjaan yang diminati dan didasari ketertarikan bisa mendatangkan kebahagiaan. Kebahagiaan memang tidak selalu identik masalah pekerjaan, namun orang dewasa lebih banyak menghabiskan waktunya untuk bekerja, tidak terkecuali anggota brimob.

Ukuran kebahagiaan sangat relatif antara individu yang satu dan yang lainnya. Ada yang menganggap kecukupan materi adalah kebahagiaan, namun ada juga yang menganggap kebahagiaan bukan hanya materi saja, namun perasaan yang berkaitan dengan pemaknaan atas berbagai peristiwa yang ada disetiap rentang kehidupan (Wulandari & Widyastuti, 2014:50). Diener (2000:34) menggunakan istilah *subjective well-being* untuk menggambarkan kebahagiaan. Kebahagiaan atau *subjective well-being* adalah menilai hidup secara positif dan memiliki perasaan senang, seorang individu dikatakan memiliki *subjective well-being* yang tinggi apabila individu tersebut mengalami kepuasan hidup dan sering mengalami perasaan gembira, dan jarang mengalami emosi yang tidak menyenangkan seperti sedih dan marah (Diener, Suh, & Oishi, 1997:25).

Berbagai aktivitas yang terjadi di tempat kerja seperti rutinitas, supervise dan kompleksitas tugas mempengaruhi kemampuan kontrol seseorang sehingga ia mampu merasakan emosi dan persepsi yang positif mengenai tempat kerjanya. Penilaian yang positif ini merupakan indikator dari kesejahteraan. Kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dapat diketahui dari ada atau tidaknya perasaan bahagia. Ketika seseorang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan penuh dengan tantangan dapat dikatakan bahwa ia merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal. Kebahagiaan di tempat kerja adalah bila seseorang merasa puas dengan pekerjaannya (Wright & Bonne, 2007 dalam Ariati, 2010:117).

Subjective well-being memiliki makna sebagai konsep kepribadian yang berkaitan dengan perasaan dan penilaian seseorang akan suatu keadaan atau peristiwa yang mereka rasakan dan alami baik itu secara kognitif (sikap) maupun afektif (emosi) (Fitrianur dalam Safitri dan Rizal, 2020:56) untuk menentukan kualitas hidup dan kepuasan hidup (Mujiasih dalam Safitri dan Rizal, 2020:56).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional, yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, berdasarkan sudut pandang karyawan terhadap pekerjaan mereka (Handoko, 2000). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap (positif atau negatif) karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang

sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri karyawan, ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya (Luthans, 1998).

Apabila kepuasan kerja tinggi maka individu cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan tingginya tingkat *turnover*, ketidakhadiran, pemogokan, dan tindakan-tindakan lain yang merugikan instansi tempat bekerja (Davis & Newstrom dalam Hafid dan Hasanah, 2016:271). Pryce & Jones (dalam Wulandari & Widyastuti, 2014:50) menyatakan individu yang bekerja dengan rasa bahagia adalah individu yang memiliki perasaan positif di setiap waktu, karena individu tersebut yang paling tahu bagaimana caranya mengelola dunia kerjanya sehingga individu tersebut dapat bekerja secara maksimal dan memberikan kepuasan dalam bekerja. Kebahagiaan di tempat kerja adalah ketika seorang individu merasa puas dengan pekerjaannya (Wright & Bonnet dalam Ariati, 2010:117).

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Subjective Well-Being* Pada Anggota Korps Brigade Mobil (Brimob) Polda Jambi Batalyon B Pelopor Kompi 3”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Luthans (2011:141) menyatakan kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi individu mengenai seberapa baik pekerjaannya dapat menghasilkan hal yang penting bagi perusahaan. Secara sederhana kepuasan kerja adalah apa yang membuat seorang individu menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam bekerja (Tania dan Sutanto, 2013). Pryce & Jones (dalam Wulandari & Widyastuti, 2014:50) menyatakan individu yang bekerja dengan rasa bahagia adalah individu yang memiliki perasaan positif di setiap waktu, karena individu tersebut yang paling tahu bagaimana caranya mengelola dunia kerjanya sehingga individu tersebut dapat bekerja secara maksimal dan memberikan kepuasan dalam bekerja.

Lok Crawford dalam Priyono (2010) mengemukakan bahwa dimensi kepuasan kerja berhubungan dengan kualitas dan motivasi khususnya dalam *needs in maslows hierarchy*. Artinya, kepuasan kerja akan diperoleh apabila kebutuhan yang diinginkan dapat terpenuhi. Selanjutnya Titisari (2014:18) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri.

Luthans (2011:141) menyatakan kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi individu mengenai seberapa baik pekerjaannya dapat menghasilkan hal yang penting bagi perusahaan. Secara sederhana kepuasan kerja adalah apa yang membuat seorang individu menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam bekerja (Tania dan Sutanto, 2013). Pryce & Jones (dalam Wulandari & Widyastuti, 2014:50) menyatakan individu yang bekerja dengan rasa bahagia adalah individu yang memiliki perasaan positif di setiap waktu, karena individu tersebut yang paling tahu bagaimana caranya mengelola dunia kerjanya sehingga individu tersebut dapat bekerja secara maksimal dan memberikan kepuasan dalam bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Gilmer dalam As'ad, 2003: 114). Selanjutnya menurut Horald E.Burt dalam As'ad, M. (2004 : 112) faktor – faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan antara pimpinan dengan pegawai, kondisi fisik dan situasi kerja, sugesti dari teman kerja.
- 2) Faktor individual, yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang saat kerja, jenis kelamin.
- 3) Faktor-faktor luar antara lain keadaan keluarga karyawan/pegawai, rekreasi, pendidikan.

Menurut pendapat As'ad, M. (2004:115) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- 2) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- 3) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
- 4) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Sudaryo, dkk (2018:93) yaitu, kemangkiran atau ketidakhadiran, keinginan pindah, kinerja pegawai, rekan kerja dan kenyamanan kerja pegawai. Sedangkan menurut Afandi (2018:82) indikator kepuasan kerja diantaranya pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja. Menurut Yuwono (dalam Simanjuntak dan Sitio, 2021:44) meliputi antara lain pekerjaan, gaji, promosi, pengawas, rekan kerja, komunikasi, *benefit*, *contingent rewards* dan prosedur pelaksanaan.

Sejalan dengan pendapat di atas, Luthans (2011:141) mengemukakan lima dimensi kepuasan kerja yang diidentifikasi dapat mewakili karakteristik penting individu yang memiliki *affective responses*, di antaranya yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri, hal ini meliputi seberapa menarik tugasnya, peluang untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggungjawab.
- 2) Gaji/upah, jumlah pemberian gaji/upah tersebut diterima dan disetujui sebagai jumlah yang pantas diterima sesuai dengan kontribusi yang diberikan.
- 3) Promosi, kesempatan individu untuk mengalami kemajuan di tempat kerja.
- 4) Pengawasan, kemampuan penyelia untuk memberikan pengarahan teknis dan *behavioral support*.
- 5) Rekan kerja, seberapa cakap rekan kerja tersebut dalam bekerja dan seberapa besar dapat mendukung secara sosial.

Subjective Well-Being

Menurut Snyder Shane J. Lopez (2002:63) *subjective well-being* atau kesejahteraan subjektif adalah konsep luas yang mencakup pengalaman emosi yang menyenangkan, tingkat suasana hati negatif yang rendah, dan kepuasan hidup yang tinggi. Pengalaman positif diwujudkan dalam kesejahteraan subjektif yang tinggi adalah konsep inti psikologi positif karena mereka membuat hidup bermanfaat. Selanjutnya Diener (2000:34) menggunakan istilah *subjective well-being* untuk menggambarkan kebahagiaan. Kebahagiaan atau *subjective well-being* adalah menilai hidup secara positif dan memiliki perasaan senang, seorang individu dikatakan memiliki *subjective well-being* yang tinggi apabila individu tersebut mengalami kepuasan hidup dan sering mengalami perasaan gembira, dan jarang mengalami emosi yang tidak menyenangkan seperti sedih dan marah. Begitupun sebaliknya individu yang memiliki

subjective well-being yang rendah apabila individu tersebut merasa tidak puas dalam hidupnya, mengalami sedikit perasaan gembira dan kasih sayang, serta sering mengalami emosi negatif seperti marah dan cemas.

Diener dalam Muhammad Qadri (2020:11) mendefinisikan *subjective well-being* (kesejahteraan subjektif) menjadi tiga kategori, yaitu:

- 1) Kesejahteraan subjektif bukanlah sebuah pernyataan subjektif tetapi merupakan beberapa keinginan yang berkualitas dimana hal ini ingin dimiliki oleh setiap orang.
- 2) Kesejahteraan subjektif merupakan sebuah penilaian terhadap kehidupan seseorang secara menyeluruh yang merujuk berbagai macam kriteria.
- 3) Kesejahteraan subjektif suatu perasaan positif lebih besar daripada perasaan negatif dimana hal ini digunakan oleh seseorang dalam rutinitas sehari-hari misalnya percakapan, pekerjaan, dan pertemanan.

Banyak faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* terhadap individu atau seseorang. Menurut Pavot dan Diener dalam Muhammad Qadri (2020:16) faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* yaitu:

- 1) Watak. Watak seseorang biasanya diinterpretasikan sebagai sifat dasar dan universal dari kepribadian seseorang, dianggap menjadi paling dapat diturunkan, dan ditunjukkan sebagai faktor yang stabil di dalam kepribadian individu atau seseorang.
- 2) Sifat. Sifat adalah elemen yang melekat didalam diri individu atau seseorang, sifat itu terdapat dua tipe yaitu sifat *introvert* dan sifat *ekstrovert* berada pada tingkat kebahagiaan yang paling tinggi karena mempunyai kepekaan yang lebih besar terhadap imbalan yang positif atau mempunyai reaksi yang lebih kuat terhadap peristiwa yang menyenangkan.
- 3) Karakteristik. Karakteristik individu atau seseorang seperti optimisme dan percaya memiliki hubungan terhadap kesejahteraan subjektif Dimana orang yang optimis tentang masa mendatang memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi dibandingkan dengan individu yang pesimis yang mudah menyerah serta putus asa terhadap kemungkinan- kemungkinan di masa mendatang.
- 4) Hubungan Sosial. Hubungan sosial yang positif dapat dikategorikan dengan kesejahteraan subjektif Karena dengan adanya hubungan yang positif dalam lingkup sosial, hal ini menjadikan adanya dukungan sosial dan kedekatan emosional dari masing-masing individu. Pada dasarnya kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain merupakan suatu kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal ini adalah sesuatu yang wajar karena ini adalah kebutuhan yang mendasar dari individu atau seseorang.
- 5) Pendapatan. Seseorang mengakui kepuasannya dalam bekerja karena adanya peningkatan pendapatan pribadi, ini menjadikan pendapatan pribadi (gaji) menjadikan faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif meskipun begitu, uang bukanlah satu-satunya faktor tetapi kebahagiaan lebih banyak dipengaruhi oleh rasa dihormati, kemandirian, keberadaan teman serta memiliki pekerjaan yang memuaskan.
- 6) Pengangguran. Pengangguran juga menjadi faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif karena pengangguran dapat menyebabkan kesejahteraan subjektif menurun, walaupun pada akhirnya seseorang dapat bekerja kembali. Pengangguran adalah penyebab besar adanya ketidak bahagiaan, namun perlu diperhatikan bahwa tidak semua pengangguran mengalami ketidak bahagiaan.
- 7) Pengaruh sosial. Sosial/budaya dapat mempengaruhi kesejahteraan subjektif seseorang karena terdapat perbedaan *culture*, kebiasaan, dan perbedaan status sosial didalam suatu negara. Hal inilah yang membuat adanya kecemburuan antar

individu atau masyarakat, yang berakibat turunnya kesejahteraan subjektif kesejahteraan subjektif individu atau seseorang.

Selanjutnya menurut Wulandari dan Widyastuti (2014:58) bahwa ada lima faktor yang membuat seorang individu mengalami kebahagiaan di tempat kerja ada lima, yaitu hubungan positif dengan rekan kerja, restasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan kesehatan. Sedangkan Ariati (2010: 119) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* atau kesejahteraan subjektif ada enam yaitu:

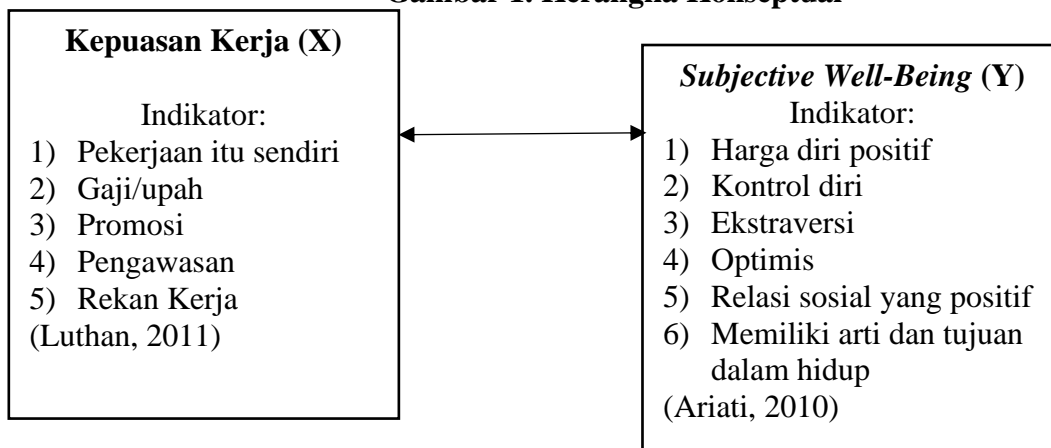
- 1) Harga diri positif. Harga diri merupakan prediktor yang menentukan kesejahteraan subjektif. harga diri yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kontrol yang baik terhadap rasa marah, mempunyai hubungan yang intim dan baik dengan orang lain, serta kapasitas produktif dalam pekerjaan. Hal ini akan menolong individu untuk mengembangkan kemampuan hubungan interpersonal yang baik dan menciptakan kepribadian yang sehat.
- 2) Kontrol diri. kontrol diri diartikan sebagai keyakinan individu bahwa dia akan mampu berperilaku dalam cara yang tepat ketika menghadapi suatu peristiwa. kontrol diri ini akan mengaktifkan proses emosi, motivasi, perilaku dan aktivitas fisik. dengan kata lain, kontrol diri akan melibatkan proses pengambilan keputusan, mampu mengerti, memahami serta mengatasi konsekuensi dari keputusan yang telah diambil serta mencari pemaknaan atas peristiwa tersebut.
- 3) Ekstraversi. Individu dengan kepribadian ektravert akan tertarik pada hal-hal yang terjadi di luar dirinya, seperti lingkungan fisik dan sosialnya dan mampu memprediksi kesejahteraan individu dan memiliki teman dan relasi yang lebih banyak serta lebih sensitif dengan keadaan orang lain.
- 4) Optimis. Orang yang optimis dalam menatap masa depan, maka mereka lebih bahagia dan puas dengan kehidupannya. dan orang yang mampu mengevaluasi diri individu secara positif maka mereka akan memiliki kontrol diri yang baik dan mampu meraih tujuan hidup sesuai dengan apa yang diimpikan. dan kesejahteraan akan tercipta jika sikap optimis yang dimiliki individu bersifat realistis.
- 5) Relasi sosial yang positif. Relasi sosial yang positif akan tercipta bila adanya dukungan sosial dan keintiman emosional. Hubungan yang ada dukungan dan keintiman emosional akan membuat individu mampu mengembangkan harga diri, meminimalkan masalah-masalah psikologis, kemampuan pemecahan masalah yang adaptif, dan membuat individu menjadi sehat secara fisik.
- 6) Memiliki arti dan tujuan dalam hidup dalam beberapa kajian, arti dan tujuan hidup sering dikaitkan dengan konsep religiusitas.

Kerangka Konseptual

Hubungan antar variabel dalam penelitian dengan pendekatan kuantitatif merupakan hal yang sangat penting. Hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dapat bersifat korelasional atau kausal. Dalam penelitian ini hubungan yang dilihat antara X dan Y adalah bersifat korelasional. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan *subjective well-being*. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *subjective well-being*, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula *subjective well-being*.

Hubungan antar variabel yang telah diuraikan di atas dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



III. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Rully dan Poppy (2017:51) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai suatu penelitian ilmiah yang mengkaji suatu permasalahan dari suatu fenomena, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan antar variabel dalam permasalahan yang ditetapkan. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah mendapatkan penjelasan tentang kebermaknaan atau signifikansi dalam model yang dihipotesiskan sebagai jawaban dari rumusan masalah.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih dalam penelitian ini yaitu kantor Korps Brigade Mobil Polda Jambi Batalyon B Pelopor Kompi 3 Kota Sungai Penuh.

Variabel dan Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat yang melekat dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau diteliti (Sugiyono, 2018:39). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No.	Nama Variabel	Definisi	Indikator	Skala yang digunakan
1.	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi individu mengenai seberapa baik pekerjaannya dapat menghasilkan hal yang penting bagi perusahaan.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji/upah 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja	Skala likert dengan rentang sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju
2.	Subjective well-being	Subjective well-being atau kesejahteraan subjektif adalah konsep luas yang mencakup	1. Harga diri positif 2. Kontrol diri 3. Ekstraversi 4. Optimis	Skala likert dengan rentang sangat setuju, setuju, tidak setuju,

pengalaman emosi yang menyenangkan, tingkat suasana hati negatif yang rendah, dan kepuasan hidup yang tinggi.	5. Relasi sosial yang positif	sangat setuju	tidak
	6. Memiliki arti dan tujuan dalam hidup		

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:61) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh Anggota Korps Brigade Mobil Polda Jambi Batalyon B Pelopor Kompi 3 yang berjumlah 61 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Mengingat jumlah populasi yang kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah anggota Korps Brigade Mobil Polda Jambi Batalyon B Pelopor Kompi 3 yang berjumlah 61 orang.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Lubis dkk (2019:61) data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek penelitiannya dan pengumpulan data dilakukan khusus untuk kepentingan penelitian tersebut. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner. Sumber data adalah seluruh anggota Korps Brigade Mobil Polda Jambi Batalyon B Pelopor Kompi 3.

2. Data Sekunder

Menurut Lubis dkk (2019:61) data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data nama, jumlah Anggota Korps Brigade Mobil Polda Jambi Batalyon B Pelopor Kompi 3, biografi singkat Brigade Mobil Polda Jambi Batalyon B Pelopor Kompi 3, dan literatur terkait dengan variabel penelitian. Sumber data diperoleh dari bagian kepegawaian kantor Brigade Mobil Polda Jambi Batalyon B Pelopor Kompi 3 dan sumber bacaan baik buku maupun internet.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Angket

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas butir item pernyataan angket untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Uji Validitas Item

Nomor Item	Variabel Kepuasan Kerja		Variabel <i>Subjective Well-Being</i>		Keterangan
	r hitung	r tabel	r hitung	r tabel	
1	0,461	0,252	0,488	0,252	Valid
2	0,391	0,252	0,388	0,252	Valid
3	0,501	0,252	0,403	0,252	Valid
4	0,378	0,252	0,555	0,252	Valid
5	0,425	0,252	0,407	0,252	Valid
6	0,708	0,252	0,447	0,252	Valid
7	0,714	0,252	0,706	0,252	Valid
8	0,704	0,252	0,674	0,252	Valid
9	0,595	0,252	0,705	0,252	Valid
10	0,736	0,252	0,651	0,252	Valid
11	-	-	0,771	0,252	Valid
12	-	-	0,436	0,252	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel r untuk $df = n - 2 = 61 - 2 = 59$ diperoleh nilai r tabel = 0,252. Selanjutnya melihat hasil nilai r hitung untuk setiap item pernyataan di tiap-tiap variabel diketahui nilai r hitung > r tabel, sehingga semua item pernyataan baik untuk variabel kepuasan kerja dan variabel *subjective well-being* dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data yang sah.

b. Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan uji reliabilitas instrument angket dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Nomor	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Pembanding	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	0,769	0,6	Reliabel
2.	<i>Subjective Well-being</i>	0,803	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui nilai *cronbach's alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6, sehingga angket dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk menjadi instrument pengumpulan data.

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan *software SPSS.26* diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56988819
Most Extreme Differences	Absolute	.204
	Positive	.204
	Negative	-.132
Test Statistic		.204
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,000 dan taraf kesalahan yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$), maka *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> \alpha$, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam *Kolmogorov-Smirnov Test*, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Untuk hasil perhitungan uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 5. Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja dan Subjective Well-Being
ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SWB * kepuasan_kerja	Between Groups	(Combined)	812.805	14	58.057	25.684	.000
		Linearity	768.914	1	768.914	340.155	.000
		Deviation from Linearity	43.891	13	3.376	1.494	.156
	Within Groups	103.982	46	2.260			
Total			916.787	60			

Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* = 0,156 dan nilai $\alpha = 0,05$, maka nilai *Deviation from Linearity Sig.* $> \alpha$. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan *Subjective Well-Being*.

3. Analisis Korelasi *Pearson Product Momen* (PPM)

Setelah asumsi normalitas dan linearitas terpenuhi maka teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat digunakan untuk melihat hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan *subjective well-being*. Dengan menggunakan bantuan software SPSS.26 diperoleh nilai koefisien (r) seperti yang tampak pada tabel di bawah ini.

Tabel 6. Nilai Koefisien r Produk Momen Correlations

		kepuasan_kerja	SWB
kepuasan_kerja	Pearson Correlation	1	.916**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
SWB	Pearson Correlation	.916**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai $r = 0,916$ dan bernilai positif. Artinya kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang sangat kuat dengan *subjective well-being*. Ini berarti bahwa setiap kenaikan skor pada variabel kepuasan kerja akan diikuti kenaikan skor pada variabel *subjective well-being*, dan berlaku sebaliknya.

4. Uji Signifikansi Korelasi

Untuk uji signifikansi korelasi dilakukan dengan cara membandingkan nilai sig. dengan $\alpha = 0,05$. Kriteria penerimaan hipotesis adalah apabila nilai sig. $< \alpha$ maka hipotesis diterima dan sebaliknya. Berikut hipotesis yang diajukan.

Ho : Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being*

Ha : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being*

Hasil perhitungan nilai sig. dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 7. Nilai Sig. untuk uji hipotesis

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.833	2.005		2.909	.005	
	kepuasan_kerja	1.040	.059	.916	17.515	.000	

Sumber: Data diolah tahun 2023

Dari tabel di atas, diketahui Nilai Sig. = 0,000 dan $\alpha = 0,05$ sehingga Sig. $< \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan *subjective well-being*.

5. Menghitung Besar Hubungan antar Variabel

Untuk menghitung besar hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan *subjective well-being* digunakan rumus koefisien determinasi. Untuk nilai koefisien korelasi (r) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Nilai Koefisien Korelasi

Measures of Association			
R	R Squared	Eta	Eta Squared

SWB *	.916	.839	.942	.887
kepuasan_kerja				

Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai $r = 0,916$ dan $r^2 = 0,839$. Atau dapat juga dihitung dengan rumus berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,916)^2 \times 100\% \\ &= 0,839 \times 100\% \\ &= 83,90\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa besar hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* adalah sebesar 83,90%.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut ini:

1. Dari hasil uji signifikansi korelasi diketahui nilai Sig. = 0,000 dan $\alpha = 0,05$ sehingga Sig. < α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan *subjective well-being*. Selanjutnya Kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang sangat kuat dengan *subjective well-being*, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi yaitu $r = 0,916$. Ini berarti bahwa setiap kenaikan skor pada variabel kepuasan kerja akan diikuti kenaikan skor pada variabel *subjective well-being*, dan berlaku sebaliknya.
2. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi (KD) diketahui besar hubungan antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* adalah sebesar 83,90%, sedangkan sisanya sebesar 6,1% (100 % - 83,90%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada LPPM STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN-MAHA), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam pelaksanaan penelitian ini.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Ariati, Jati. 2010. *Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*. Jurnal Psikologi Undip: 8 (2)
- As'ad, Mohamad. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta
- As'ad, Mohamad. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.
- Darwis, Dwi Anggreni dan Muhammad Syafiq. 2021. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Subjective Well-Being Pada Anggota Korps Brigade Mobil*. Jurnal Penelitian Psikologi. 8 (1): 112-121

- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). *Recent Findings on Subjective Well-being*. *Indian Journal of Clinical Psychology*. 25-41.
- Diener, Ed. (2000). Subjective Well-being: *The Science of Happiness and a Proposal for a National Index*. *American Psychologist Journal*. 34-43.
- Hafid, Moch, & Uswatun Hasanah. (2016). *Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis terhadap Kepuasan Kerja*. *Journal An-nafs*. 269-290.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Luthans, Fred. (1998). *Organisasi behavior (8th ed.)*. McGraw-Hill: Internasional Book Company.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Muhammad Qodri. 2020. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Subjektif Pada Guru Honorer SMA Negeri 1 Monta Bima*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang. Skripsi
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisher
- Riduwan dan Kuncoro, E. A. 2012. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rully Indrawan dan Poppy Yaniawati. 2017. *Metodologi Penelitian “Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan (Revisi)”*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Snyder J. Lopez. 2002. *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press
- Sudaryo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2019. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Tania, Anastasia, & Sutanto, M. Eddy. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya*. *Jurnal Agora*. Tanpa halaman.
- Titisari, Purnami. (2014) *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*: *Jurnal Empati*. 2 (4)
- Wulandari, Siska, & Widyastuti, Ami. (2014). *Faktor-faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja*. *Jurnal Psikologi*. 49-60.