



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH MANFAAT KERJA, KEPUASAN KERJA dan
STRES KERJA TERHADAP *SUBJECTIVE WELLBEING***

DISERTASI

SETIASIH

0706222271

**FAKULTAS PSIKOLOGI
PROGRAM STUDI DOKTOR**

DEPOK

JANUARI 2012



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH MANFAAT KERJA, KEPUASAN KERJA dan
STRES KERJA TERHADAP *SUBJECTIVE WELLBEING***

DISERTASI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Doktor di bidang Psikologi**

SETIASIH

0706222271

**FAKULTAS PSIKOLOGI
PROGRAM STUDI DOKTOR
DEPOK
JANUARI 2012**

TIM PEMBIMBING

- Promotor : Dr. Wilman Dahlan Mansoer, M.Org.Psy.
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Kopromotor : Dra. Dharmayati Utoyo Lubis, MA.,Ph.D
Dosen Tetap pada Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Kopromotor : Dr. Bagus Takwin, S.Psi.,M.Hum
Dosen Tetap pada Fakultas Psikologi Universitas Indonesia

TIM PENGUJI

1. Prof. Dr. Soesmalijah Soewondo
Guru Besar Tetap pada Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
2. Prof. Dr. Andreas Budiharjo
Guru Besar Tetap pada Sekolah Tinggi Manajemen Prasetya Mulya
3. Prof. Laurens Kaluge, Ph.D.
Guru Besar Tidak Tetap pada Universitas Pelita Harapan, Jakarta
4. Jahja Umar, Ph.D.
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Jakarta
5. Corrina D. Silalahi, M.Com., Ph.D.
Dosen Tetap pada Fakultas Psikologi Universitas Indonesia

UCAPAN TERIMA KASIH

Syukur dan terima kasih kepada Tuhan Yesus dan Bunda Maria yang senantiasa menguatkan dan meneguhkan hati dan pikiran penulis serta melancarkan penyelesaian disertasi ini, yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar Doktor Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Ucapan terima kasih juga penulis haturkan kepada banyak pihak yang telah membantu, dari awal hingga selesainya disertasi ini, khususnya kepada:

1. Dr. Wilman Dahlan Mansoer, M.Org.Psy., selaku promotor, Dra. Dharmayati Utoyo Lubis, MA., Ph.D., selaku kopromotor dan Dr. Bagus Takwin, S.Psi., M.Hum. selaku kopromotor yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk berdiskusi, memberikan tanggapan kritis dan membuka wawasan serta mengarahkan penulis
2. Prof. Dr. Soesmalijah Soewondo selaku ketua sidang/penguji, Prof. Dr. Andreas Budihardjo, Prof. Laurens Kaluge, Ph.D., Jahja Umar, Ph.D. dan Corrina Debora Silalahi, M.Com., Ph.D. selaku tim penguji yang telah memperkaya wawasan penulis dengan masukan yang berharga
3. Prof. Dr. Hamdi Muluk, M.Si. selalu ketua program studi pascasarjana yang senantiasa mau berbagi informasi dan pengetahuan
4. Rektor Universitas Surabaya yang telah memberi ijin penulis untuk studi lanjut
5. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Surabaya yang sedang dan telah menjabat sebelumnya yang senantiasa mendukung kelancaran studi penulis
6. Segenap rekan kerja di lingkungan Universitas Surabaya, khususnya di Fakultas Psikologi dan Laboratorium Psikologi Perkembangan yaitu: Prof. Dr. Jatie K.Pudjibudojo., Dra. Sri Wahyuningsih, M.Kes. dan Dra. Srisiuni Sugoto, M.Si., Ph.D.
7. Drs. R. Urip Purwono, M.Sc. Ph.D. dan Dr. Ir. Setyo Hari Wijanto, M.M. dengan pintu hati terbuka bersedia memperjelas dan menambah wawasan dan pemahaman penulis

8. Bapak/ibu dosen yang ada di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia yang senantiasa terbuka hatinya untuk penulis, baik untuk menerima masukan dan keluh kesah maupun untuk memberikan informasi dan bantuan
9. Dr. Hartanti, M.Si. dan mahasiswa S3 UI angkatan 2007, khususnya Tutut Chusniah yang senantiasa bersedia membantu dan berbagi
10. Ardiningtyas Pitaloka dengan caranya sendiri telah mendukung dan membantu terbitnya “Bingkis Kata”
11. Idfi Setyaningrum, S.Si., M.Si. dan Andhy Setyawan, S.Si., Ananta Budiarmo, S.Si., M.Si. yang senantiasa bersedia menjawab dan membantu kesulitan penulis dalam “menangani” data penelitian
12. Segenap bapak/ibu petugas administrasi, laboratorium komputer dan perpustakaan Fakultas Psikologi Universitas Indonesia yang senantiasa bersedia melancarkan hambatan yang ada
13. Segenap bapak dan ibu Kepala Sekolah serta guru yang telah berkenan mengisi kuesioner penelitian
14. Elisa Lianawati, S.Psi. dan Teh Yenny yang telah membantu pengambilan data penelitian
15. Kedua orangtua (alm) dan mertua (alm) yang tidak pernah berhenti memberikan kasihnya, namun tidak berkesempatan menyaksikan penulis menyelesaikan studi ini
16. Dra. Caecelia Herawati, M.Si., Ir. Denny Santosa dan Ir. Jessica yang selalu bersedia membantu pada waktu penulis berada di Depok
17. Segenap kerabat dan teman yang telah membantu dan mendukung penulis
18. Suami terkasih, yang senantiasa bersedia dan mampu membesarkan hati penulis untuk dapat menyelesaikan studi ini. Ucapan terima kasih ini rasanya tak cukup untuk menyatakan perasaan yang sebenarnya
19. Anak-anakku tersayang, terima kasih untuk dukungan dan cinta kalian

Akhir kata, semoga Tuhan berkenan membalas amal baik bapak dan ibu sekalian dan disertasi ini dapat membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Depok, Januari 2012

Penulis

ABSTRAK

Nama : Setiasih
Program Studi : Psikologi
Judul : Pengaruh manfaat kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *subjective wellbeing*

Penelitian ini mengkaji pengaruh manfaat kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *subjective wellbeing*. Sampel penelitian ini adalah guru SMA di Surabaya, Sidoarjo dan Jember (N=605). Variabel penelitian diukur dengan *Satisfaction with Life Scale* (SWLS), *Positive Affect and Negative Affect Schedule Scale* (PANAS); *self report, Latent and Manifest Benefits (LAMB) Scale*, skala kepuasan kerja dan skala stres kerja, sedangkan data yang diperoleh dianalisis dengan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan manfaat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan stres kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *subjective wellbeing* (pada komponen kepuasan hidup). Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *subjective wellbeing* (pada komponen afek negatif) dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Manfaat kerja, kepuasan kerja, stres kerja, *subjective wellbeing*

DAFTAR ISI

Halaman judul.....	i
Tim Pembimbingdan Tim Penguji.....	ii
Ucapan terima kasih.....	iii
Abstrak.....	v
Daftar isi.....	vi
Daftar tabel dan gambar.....	vii
A. Latar Belakang.....	1
B. Pertanyaan Penelitian.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Kajian Pustaka.....	8
F. Hipotesis.....	14
G. Metode Penelitian.....	14
H. Hasil Penelitian.....	15
I. Diskusi.....	17
J. Kesimpulan	25
K. Keterbatasan Penelitian	26
L. Implikasi Penelitian dan Saran.....	27
Daftar Pustaka.....	29
Riwayat Hidup.....	36

DAFTAR TABEL

TABEL	HAL
1 Ringkasan hasil uji beda stres kerja, kepuasan kerja dan <i>subjective wellbeing</i>	17
2 Ringkasan hasil uji beda masing-masing manfaat kerja.....	17

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HAL
1 Diagram lintasan model struktural.....	16

DAFTAR TABEL

TABEL	HAL
3.1 Hasil analisis penelitian pendahuluan 2.....	40
4.1 Partisipan penelitian.....	42

4.2	Identitas partisipan.....	43
4.3	Kondisi finansial.....	44
4.4	Demografi yang berkait dengan pekerjaan.....	45
4.5	Urutan ranah kepuasan	46
4.6	Kategori nilai kepuasan hidup, afek positif dan afek negatif.....	47
4.7	Nilai rerata (<i>T-score</i>) variabel penelitian.....	48
4.8	Kesesuaian antara model pengukuran dengan data.....	49
4.9	Hasil analisis model persamaan struktural	51
4.10	Nilai rerata dan standar deviasi laki-laki dan perempuan.....	53
4.11	Hasil analisis model persamaan struktural (antar jenis kelamin).....	54
4.12	Rerata variabel laten endogen untuk kelompok laki-laki dan perempuan.....	56
4.13	Nilai rerata dan standar deviasi partisipan lajang dan menikah.....	57
4.14	Hasil analisis model persamaan struktural (antar status perkawinan).....	58
4.15	Rerata variabel laten endogen untuk partisipan lajang dan menikah.....	60

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HAL	
2.1	Model hubungan kausal LS-DS menurut <i>bottom-up theories</i>	12
2.2	Model hubungan kausal LS-DS menurut <i>top-down theories</i>	12
2.3	Model hubungan kausal LS-DS berdasarkan korelasi yang bisa terjadi.....	14

2.4	Pengaruh manfaat, kepuasan dan stres kerja terhadap..... <i>subjective wellbeing</i>	34
4.1	Diagram lintasan model struktural	50
4.2	Diagram lintasan model struktural (uji perbedaan antar jenis kelamin).....	52
4.3	Diagram lintasan model struktural (uji perbedaan antar status perkawinan).....	59

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	HAL
1 Hasil analisis faktor masing-masing variabel.....	81
2 Korelasi antar variabel penelitian.....	84

Penelitian ini mengkaji pengaruh manfaat kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *subjective wellbeing*. Sampel penelitian ini adalah guru SMA di Surabaya, Sidoarjo dan Jember (N=605). Variabel penelitian diukur dengan kuesioner (SWLS, PANAS, self report, LAMB, skala kepuasan kerja, skala stres kerja), sedangkan data yang diperoleh dianalisis dengan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan manfaat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Manfaat kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *subjective wellbeing* (pada komponen kepuasan hidup). Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *subjective wellbeing* (pada komponen afek negatif). Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

This study investigated the effects of the benefits of employment, job satisfaction and job stress toward subjective wellbeing in a sample of senior high school teacher in Surabaya, Sidoarjo and Jember (N=605). Data collected by SWLS, PANAS, self report, Lamb scale, job satisfaction scale and job stress scale and analyzed with *Structural Equation Modeling* (SEM). Results indicated that the benefits of employment had a significant effect toward job satisfaction and job stress. Job satisfaction and job stress had a significant effect toward subjective wellbeing. Job stress had a significant effect toward job satisfaction.

RINGKASAN

A. Latarbelakang

Subjective wellbeing merupakan aspek penting dari kualitas hidup atau kesehatan mental individu (Page dan Vela-Brodrick, 2009; Keyes, 2006). Pemahaman mengenai kesehatan mental dan perkembangan individu menyatakan bahwa kriteria mental yang sehat bukan hanya mengacu pada tidak adanya penyakit atau disfungsi, namun juga mengacu pada adanya *subjective wellbeing*. Hasil penelitian mengenai kesehatan mental yang dilakukan Keyes (2006) menunjukkan bahwa individu dengan kesehatan mental yang baik lebih produktif dalam bekerja, dalam kesehariannya dapat berfungsi dengan lebih baik dan lebih sedikit mengalami risiko gangguan kesehatan yang kronis seperti penyakit jantung.

Menurut Keyes (2006) penilaian terhadap kualitas hidup, dapat dilakukan secara objektif dan subjektif. Penilaian secara objektif dilakukan oleh pihak luar (orang lain) dan berdasarkan pada kriteria tertentu, misal pendapatan, pendidikan terakhir, pekerjaan, dan status kesehatan. Individu atau masyarakat yang lebih

kaya (mempunyai pendapatan lebih tinggi) dan lebih berpendidikan (mempunyai pendidikan lebih tinggi) dianggap mempunyai kualitas hidup lebih baik. Pada penilaian subjektif, individu yang bersangkutan yang melakukan penilaian terhadap kualitas hidupnya. *Subjective wellbeing* termasuk dalam penilaian kualitas hidup yang sifatnya subjektif (Keyes, 2006).

Subjective wellbeing sebagai indikator kesehatan mental merupakan hal yang penting bagi individu dan masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan masyarakat dengan ekonomi yang lebih baik dapat hidup lebih lama (Diener & Diner, 2002). Menurut Hoorn (2007) hasil-hasil penelitian tentang *wellbeing* sejauh ini telah digunakan sebagai bahan untuk membuat kebijakan sosial, ekonomi dan lingkungan (Hoorn, 2007).

Menurut Eid dan Larsen (2008) ada tiga alasan yang mendasari besarnya perhatian individu dan negara terhadap permasalahan *subjective wellbeing* yaitu: bahwa *subjective wellbeing* berfungsi sebagai tujuan yang ingin dicapai oleh individu dan merupakan sarana untuk mencapai tujuan yang lain. Selain itu *subjective wellbeing* dapat mempermudah munculnya perilaku yang diinginkan. Hasil penelitian Lyubomirski, King dan Diener (2005) menunjukkan bahwa *subjective wellbeing* merupakan konsekuensi dari kehidupan yang baik dan berfungsi sebagai prediktor dari suatu keberhasilan.

Subjective wellbeing adalah penilaian subjektif individu terhadap kehidupannya secara umum. Dalam hal ini penilaian yang dilakukan individu melibatkan penilaian secara kognitif maupun afektif, terhadap keseluruhan hidupnya, termasuk kesehatan, pekerjaan ataupun keluarganya (Diener, 1984; Diener, Sapyta & Suh, 1998; Keyes, 2006).

Diener (1984) menekankan tentang tiga hal penting mengenai *subjective wellbeing*, yaitu: penelitian tentang *subjective wellbeing* berkenaan dengan evaluasi mengenai kehidupan individu yang sifatnya subjektif, yaitu menggunakan kriteria yang ditentukan oleh individu itu sendiri. *Subjective wellbeing* melibatkan evaluasi individu secara keseluruhan terhadap kehidupannya, dan penilaian *subjective wellbeing* meliputi penilaian positif dan penilaian negatif.

Sesuai dengan penekanan terhadap tiga hal tersebut di atas, Diener (1984)

mengatakan bahwa *subjective wellbeing* mempunyai tiga komponen, yaitu: penilaian secara kognitif terhadap kepuasan hidup (disebut kepuasan hidup), pengalaman afektif yang merefleksikan reaksi emosional positif (disebut afek positif) dan pengalaman afektif yang merefleksikan reaksi emosional negatif (disebut afek negatif). Formulasi ini dikenal sebagai *subjective wellbeing* dengan tiga komponen yang terpisah (*subjective wellbeing as three separate components*) (Busseri dan Sadava, 2010).

Berdasarkan hasil penelitiannya Diener (dalam Eid & Larsen, 2008) menyimpulkan bahwa *subjective wellbeing* individu dipengaruhi oleh faktor genetik dan faktor lingkungan. Hasil kajian Lykken (1999, dalam Eid & Larsen, 2008) menunjukkan bahwa faktor genetik mempunyai kontribusi pada *subjective wellbeing* individu. Hasil penelitian Costa dan McCrae (1980) menunjukkan bahwa faktor kepribadian, terutama kepribadian ekstraver dan neurotis mempunyai sumbangan yang penting bagi *subjective wellbeing* individu.

Penelitian tentang pengaruh faktor lingkungan terhadap *subjective wellbeing* dilakukan oleh Diener dan Seligman (2002) yang menyimpulkan bahwa hubungan sosial yang baik merupakan hal yang penting bagi *subjective wellbeing* individu. Penelitian Diener, Nickerson, Lucas dan Sandvik (2002) menyatakan bahwa individu yang mempunyai pekerjaan lebih bahagia daripada individu yang tidak mempunyai pekerjaan. Faktor lain yang mempengaruhi *subjective wellbeing* adalah status perkawinan (Lucas, Clark, Georgellis & Diener, 2003), dan faktor budaya (Diener, Suh, Smith & Shao, 1995).

Pekerjaan merupakan salah satu ranah kehidupan yang penting bagi individu. Selain sebagai sumber identitas, menurut Hulin (2002) pekerjaan juga berfungsi sebagai sumber otonomi, memberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kreativitas, sumber tujuan dalam hidup, sumber penghasilan dan rasa aman, serta sumber berbagai aktivitas lainnya, misal rekreasi.

Hasil penelitian Bockerman dan Ilmakunnas (2006) menunjukkan bahwa *subjective wellbeing* individu yang mempunyai pekerjaan lebih baik daripada *subjective wellbeing* individu yang tidak mempunyai pekerjaan. Hasil kajian Murphy dan Athanasou (1999) terhadap sejumlah penelitian yang dilakukan tahun 1986-1996 menunjukkan bahwa tidak mempunyai pekerjaan berpengaruh

negatif terhadap kesehatan mental. Hasil penelitian Winefield dan Tiggemann (1990) menunjukkan ada perbedaan afek negatif (depresi) dan harga diri antara individu yang tidak memperoleh pekerjaan selama 3 bulan atau kurang, selama 4-8 bulan dan selama 9 bulan atau lebih. Berdasarkan hasil penelitian mereka dapat disimpulkan bahwa status pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap *subjective wellbeing*.

Bekerja membuat individu terhubung dengan realitas (Jahoda, 2009). Dengan bekerja individu memperoleh manfaat nyata (finansial) dan manfaat yang tidak nyata (laten). Ada lima manfaat kerja laten yang diperoleh individu bekerja yaitu: pengalaman mencapai tujuan sosial bersama dengan orang lain (tujuan kolektif), kontak sosial, status dan identitas, mempunyai aktivitas yang sifatnya tetap dan penggunaan waktu yang terstruktur. Menurut Jahoda (2009) manfaat laten dapat digunakan untuk menjelaskan tentang *subjective wellbeing* daripada manfaat nyata. Fryer (1986) lebih menekankan pentingnya manfaat kerja finansial daripada manfaat kerja laten bagi individu. Menurut Fryer rasa aman secara finansial berpengaruh terhadap *subjective wellbeing*.

Hasil penelitian Creed dan Macintyre (2001) dengan sampel individu tidak bekerja menunjukkan bahwa manfaat kerja laten berkorelasi dengan *subjective wellbeing*. Dalam hal ini struktur waktu, tingkat aktivitas dan tujuan kolektif menunjukkan pengaruh yang lebih tinggi dibandingkan manfaat kerja laten lainnya. Dari hasil penelitian mereka juga diketahui bahwa hambatan finansial menurunkan korelasi antara manfaat kerja laten dengan *subjective wellbeing*.

Penelitian Creed dan Watson (2003) membandingkan *subjective wellbeing* dan manfaat kerja (nyata dan laten) pada individu tidak bekerja berdasarkan jenis kelamin dan usia. Hasilnya menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *subjective wellbeing* dan manfaat kerja. *Subjective wellbeing*, manfaat kerja kontak sosial dan status individu usia 18-<25 tahun lebih tinggi daripada individu usia 35-55 tahun. Individu usia 18-<25 tahun menunjukkan manfaat kerja struktur waktu lebih rendah namun manfaat kerja status lebih tinggi dibandingkan individu usia 25-<35 tahun. Manfaat kerja finansial merupakan prediktor yang signifikan bagi *subjective wellbeing* individu usia 18-<25 tahun dan 35-55 tahun.

Manfaat kerja finansial mempunyai korelasi signifikan dengan *subjective wellbeing* (Creed & Klisch, 2005). Hasil penelitian mereka sejalan dengan hasil penelitian Creed dan Macintyre (2001) bahwa pada individu tidak bekerja manfaat kerja laten mempunyai korelasi signifikan dengan *subjective wellbeing*. Hasil penelitian Creed & Klisch (2005) juga menunjukkan bahwa persepsi terhadap masa depan yang negatif menurunkan korelasi antara manfaat kerja laten dengan *subjective wellbeing*. Hal ini dapat diartikan bahwa manfaat kerja laten mempunyai korelasi yang signifikan dengan *subjective wellbeing*, namun korelasi tersebut akan berkurang jika dilakukan kontrol terhadap variabel lain yang mempunyai pengaruh yang lebih besar.

Penelitian dengan sampel individu tidak bekerja menunjukkan bahwa manfaat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *subjective wellbeing* dan hasil penelitian tersebut juga bervariasi. Kualitas pengalaman yang diperoleh individu dalam bekerja diidentifikasi sebagai variabel yang berperan terhadap *subjective wellbeing* (Creed, Muller & Machin, 2001). Penelitian Aronsson dan Goransson (1999) juga Winefield, Tiggeman dan Winefield (1990) membandingkan karyawan yang puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya. Hasilnya menunjukkan karyawan yang puas mempunyai *subjective wellbeing* lebih baik daripada karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian Elovainio, et.al. (2000) menunjukkan ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan mental ($r=-0,25$). Hasil penelitian Judge dan Watanabe (1993) menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan dan timbal balik antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Hasil penelitian Near, Rice dan Hunt (1979) juga Tait, Padgett dan Baldwin (1989) menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kepuasan hidup. Berdasarkan hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa *subjective wellbeing* individu lebih ditentukan oleh kepuasan terhadap pekerjaan daripada ada atau tidak adanya pekerjaan.

Hasil penelitian Heller, Judge dan Watson (2002) menunjukkan ada korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup menurun ketika dilakukan kontrol terhadap afek positif dan afek

negatif serta aspek kepribadian. Hasil penelitian Fisher (2000) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi signifikan dengan afek positif dan afek negatif. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja bukan semata-mata fungsi dari pekerjaan atau karakteristik organisasi, namun juga merefleksikan adanya pengaruh dari perbedaan individu, dalam hal ini afektivitas dan kepribadian.

Bateman dan Strasser (1983) menyatakan bahwa pekerjaan selain memberikan kepuasan juga dapat memunculkan ketidakpuasan dan stres. Hasil survei melalui internet pada 56 universitas di Canada (N=1440) oleh Catano et al. (2010) yaitu dengan *response rate* 27%, hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 13% partisipan mengalami stres yang tinggi dan 22% menunjukkan gangguan pada fisik. Menurut *The National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) (<http://www.cdc.gov/niosh>) 25% individu bekerja menyatakan bahwa pekerjaan merupakan stresor utama dalam kehidupan mereka. Beban kerja berlebihan, pekerjaan atau teman kerja yang tidak cocok dapat menjadi sumber stres dan mempengaruhi *subjective wellbeing* individu, dalam hal ini menimbulkan gangguan fisik, psikologis maupun sosial.

Salah satu pekerjaan yang mempunyai stres tinggi adalah mengajar atau bekerja sebagai guru (Kyriacou, 2001). Hasil studi Boyle, Borg, Falson, dan Baglioni (1995 dalam Klassen dan Chiu, 2010) menunjukkan bahwa stres pada guru dikarenakan oleh beban kerja yang berlebihan dan perilaku buruk murid. Guru yang mengalami stres tinggi karena dua hal tersebut mempunyai hasil kerja dan kesehatan mental yang buruk, yaitu mengalami *burnout*, sering absen dan meninggalkan pekerjaannya (Kyriacou, 2001).

Hasil penelitian *cross-sectional* oleh Schonfeld (1990, dalam Merino, 2004), juga menunjukkan, dibandingkan populasi umum, guru mempunyai risiko lebih tinggi mengalami *subjective wellbeing* dan kepuasan kerja yang rendah. Austin, Shah dan Muncer (2005) mengatakan bahwa guru seringkali mengalami *role overload*, mempunyai tuntutan yang tidak realistis terhadap waktu dan tenaga, serta sedikit memberi perhatian kepada dirinya sendiri.

Berdasarkan kajian terhadap penelitian tersebut di atas peneliti menduga pengalaman yang diperoleh individu dalam bekerja (dalam hal ini disebut sebagai

manfaat kerja oleh Jahoda (2009) dan Fryer (1986)), kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *subjective wellbeing* individu. Pengaruh tersebut terjadi melalui mekanisme berikut, yaitu manfaat kerja mempengaruhi kepuasan kerja dan stres kerja. Selanjutnya manfaat kerja mempengaruhi *subjective wellbeing* individu dengan melalui kepuasan kerja dan stres kerja. Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh manfaat kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *subjective wellbeing* dengan sampel penelitian guru.

Konsep *subjective wellbeing* yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada konsep *subjective wellbeing* dengan tiga komponen yang terpisah (*subjective wellbeing as three separate components*) (Diener, 1984; Diener, 2000; Busseri dan Sadava, 2010).

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latarbelakang di atas, maka pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Sejauhmana manfaat kerja, kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *subjective wellbeing*?
2. Apakah ada kesesuaian (kecocokan) antara data penelitian dengan model teoretis tentang pengaruh manfaat kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *subjective wellbeing*?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui manfaat kerja manakah yang mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja dan stres kerja.
2. Untuk mengetahui bagaimana peran kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *subjective wellbeing*.

D. Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian di atas, maka manfaat yang dapat diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Institusi Pendidikan dan Industri

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi upaya peningkatan dan pengembangan *subjective wellbeing* individu berdasarkan evaluasi terhadap manfaat kerja, kepuasan kerja dan stres kerja.

2. Bagi Masyarakat

Memberi gambaran secara rinci mengenai manfaat kerja, kepuasan kerja, stres kerja dan *subjective wellbeing* guru SMA, dengan harapan masyarakat sebagai pengguna jasa pendidikan akan dapat berperan dalam upaya menjaga dan meningkatkan semangat dan kualitas kerja guru SMA.

3. Bagi Perkembangan Ilmu

Secara teoretis, penelitian ini merupakan upaya pengembangan konsep tentang pekerjaan, khususnya tentang manfaat kerja, kepuasan kerja dan stres kerja dalam hubungannya dengan *subjective wellbeing*.

E. Kajian Pustaka

1. Pengaruh manfaat kerja terhadap kepuasan kerja

Kerja merupakan usaha individu untuk mempertahankan hidup. Hal ini dikarenakan dengan bekerja individu mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Fokus kerja yang lebih terarah pada manfaat finansial ini sejalan pendekatan fungsi manifes kerja (*the agency restriction approach*) dari Fryer (1986) yang menyatakan bahwa pendapatan atau rasa aman secara finansial merupakan hal yang penting bagi individu.

Menurut Jahoda (2009) dengan bekerja, individu memperoleh manfaat nyata (pendapatan) dan manfaat laten (pemenuhan kebutuhan psikologis). Pemenuhan terhadap pengalaman psikologis tersebut sangat penting artinya bagi *subjective wellbeing* individu. Pengalaman psikologis yang dapat diperoleh individu dengan bekerja, yaitu adanya struktur waktu, kontak sosial, pencapaian tujuan kolektif, status dan identitas serta berkegiatan.

Pendapat Jahoda ini menjawab hasil survei Morse dan Weiss (1955), serta Vecchio (1980) yang menyatakan bahwa mayoritas individu yang berpartisipasi dalam survei mereka menyatakan akan tetap bekerja sekalipun mereka

mempunyai uang yang banyak (karena undian ataupun kaya).

Penelitian Creed, Muller dan Machin (2001); Creed dan Macintyre (2001); Creed dan Klisch (2005); Murphy dan Athanasau (1999) pada individu yang tidak mempunyai pekerjaan menunjukkan bahwa tidak adanya kesempatan untuk memperoleh manfaat kerja, baik nyata maupun laten, menjadikan *subjective wellbeing* individu rendah. Hal ini disebabkan karena tidak mempunyai pekerjaan, maka mereka tidak mempunyai pendapatan dan tidak memperoleh akses untuk mendapatkan pengalaman psikologis.

Penelitian Aronsson dan Goransson (1999) membandingkan karyawan yang menyukai dan tidak menyukai pekerjaannya. Hasilnya menunjukkan, karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya lebih sering mengalami sakit kepala, mudah lelah dan mengalami depresi ringan dibanding karyawan yang menyukai pekerjaannya.

Uraian di atas menunjukkan, bahwa individu senantiasa melakukan penilaian terhadap apa yang dialaminya. Individu yang tidak mempunyai pekerjaan, tidak dapat melakukan penilaian terhadap pekerjaannya. Individu yang mempunyai pekerjaan melakukan penilaian terhadap pekerjaan maupun hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya. Penilaian individu dapat bersifat positif dan negatif. Penilaian yang positif terjadi jika hal tersebut menimbulkan perasaan positif atau sesuai dengan kebutuhan individu. Penilaian negatif terjadi jika hal tersebut menimbulkan perasaan negatif atau tidak sesuai dengan kebutuhannya. Penilaian yang positif terhadap pekerjaan dikenal sebagai kepuasan kerja (Parker, 2007).

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: faktor situasi, faktor individu, dan interaksi antara faktor situasi dan individu (Parker, 2007).

Pada faktor situasi, baik faktor intrinsik maupun ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja (teori dua faktor dari Herzberg; penelitian Huang & Van de Vliert, 2003). Faktor pekerjaan itu sendiri, disukai atau tidak disukai berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Smerek, dan Peterson, 2007; Aronsson dan Goransson, 1999).

Pada faktor individu, aspek demografi dan kepribadian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Smerek, &

Peterson (2007) menunjukkan ada pengaruh usia dan jenis kelamin terhadap kepuasan kerja.

Menurut Pihie dan Elias (2004) pemilihan pekerjaan sebagai guru, yang lebih berorientasi pada pendidikan dan pengajaran, lebih didasari oleh faktor internal daripada eksternal. Faktor internal tersebut adalah minat dan kepuasan pribadi, keinginan untuk berkontribusi pada siswa, untuk perbaikan diri atau karir yang menantang, rasa aman dan ambisi. Dengan alasan demikian diperkirakan individu yang bekerja sebagai guru akan dapat merasakan manfaat kerja secara maksimal, terutama manfaat kerja yang sifatnya laten. Hal ini disebabkan individu akan dapat menggunakan akses yang ada untuk memperoleh berbagai pengalaman yang dapat memenuhi kebutuhan psikologisnya. Pengalaman psikologis yang dimaksud dalam hal ini yaitu adanya struktur waktu, kontak sosial, pencapaian tujuan secara kolektif, status dan identitas serta adanya kegiatan. Lebih jauh pemenuhan kebutuhan psikologis yang diperoleh akan menimbulkan penilaian yang positif atau menimbulkan kepuasan kerja.

2. Pengaruh manfaat kerja terhadap stres kerja

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, bahwa kerja merupakan bagian dari kehidupan individu karena dengan bekerja individu dapat memenuhi kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Bahasan tentang manfaat kerja yang sifatnya nyata (manifes) dikenal sebagai pendekatan restriksi agen (Fryer, 1986). Sedangkan bahasan tentang manfaat kerja tidak nyata (laten) dikenal sebagai pendekatan fungsi laten (Jahoda, 1981).

Bekerja merupakan salah satu tugas perkembangan individu dewasa. Selain memperoleh identitas, bekerja juga berfungsi sebagai sumber otonomi, memberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kreativitas, sumber tujuan dalam hidup, sumber penghasilan dan rasa aman serta sumber berbagai aktivitas lainnya, misal rekreasi (Hulin, 2002). Individu yang mempunyai pekerjaan dipandang sebagai individu yang mampu melaksanakan tugas perkembangannya.

Dari uraian sebelumnya dapat diketahui bahwa individu yang bekerja mempunyai kesempatan lebih besar untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Hal ini

dikarenakan individu yang bekerja mempunyai akses untuk dapat memperoleh beberapa kategori pengalaman. Selain dapat menjalin relasi dengan orang lain di luar keluarga, individu juga memperoleh status, mencapai tujuan secara kolektif, mempunyai struktur waktu dan aktivitas yang jelas.

Di sisi lain banyaknya kesempatan berinteraksi dan memperoleh pengalaman dengan orang lain dan lingkungannya juga memberi kesempatan yang besar bagi individu untuk mengalami stres. Hal ini sejalan dengan pendapat Bateman & Strasser (1983) bahwa bekerja dapat menimbulkan ketidakpuasan dan stres bagi individu. Hasil survei *The National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) (<http://www.cdc.gov.niosh>) menunjukkan 25% individu yang bekerja menyatakan bahwa pekerjaan adalah stressor utama dalam kehidupan mereka.

Hasil penelitian Dew, Bromet & Penkower (1992) menunjukkan bahwa hambatan finansial berkorelasi dengan meningkatnya depresi pada individu yang tidak mempunyai pekerjaan. Hasil penelitian Winefield & Tiggemann (1990) menunjukkan bahwa individu yang tidak bekerja dalam waktu lama mengalami stres dan depresi lebih tinggi daripada individu yang tidak bekerja dalam waktu singkat.

Stres kerja terjadi karena adanya interaksi individu dengan satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang mengganggu keseimbangan fisik dan psikis (Suwondo, 1993). Hampir semua aspek di lingkungan kerja dapat menimbulkan stres. Hasil penelitian Rizavi, Ahmed dan Ramzan (2011) pada karyawan bank di Pakistan menunjukkan bahwa ambiguitas peran dan konflik peran mempunyai korelasi positif dengan stres. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan ada korelasi negatif antara stres dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Menurut Kyriacou (2001) mengajar adalah salah satu pekerjaan yang mempunyai stres tinggi. Hasil studi Boyle, Borg, Falson, dan Baglioni (1995 dalam Klassen dan Chiu, 2010) menunjukkan bahwa stres pada guru dikarenakan oleh beban kerja yang berlebihan dan perilaku buruk murid. Guru yang mengalami stres tinggi karena dua hal tersebut mempunyai hasil kerja dan kesehatan mental yang buruk, yaitu mengalami *burnout*, sering absen dan meninggalkan pekerjaannya (Kyriacou, 2001).

Seperti diketahui, selain mempunyai pekerjaan yang terjadual (mengajar) guru juga mempunyai pekerjaan yang tidak terjadual, misal menangani murid yang nakal atau bermasalah. Austin, Shah dan Muncer (2005) mengatakan bahwa guru seringkali mempunyai beban kerja berlebihan (*role overload*), mempunyai tuntutan yang tidak realistis terhadap waktu dan tenaga, serta sedikit memberi perhatian kepada dirinya sendiri.

Beban kerja yang seolah-olah tidak pernah habis, menyebabkan adanya kesenjangan antara tuntutan dengan sumber daya yang ada. Kesenjangan yang besar antara tuntutan dengan sumber daya menjadikan guru kurang dapat merasakan manfaat kerja secara maksimal, terutama manfaat kerja laten. Lebih jauh, kondisi demikian menjadikan guru mengalami stres kerja

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *subjective wellbeing*

Bekerja merupakan suatu kebutuhan bagi individu. Sesuai dengan prinsip kesenangan Freud (1930 dalam Jahoda 2009) individu akan berusaha untuk memenuhi kebutuhannya, memperoleh kepuasan (kesenangan) dan menghilangkan ketidakpuasan (ketidaksesenangan). Bekerja adalah aktivitas yang dapat menimbulkan kepuasan (kesenangan) dan ketidakpuasan (stres).

Individu yang dapat memanfaatkan akses untuk dapat memperoleh pengalaman dalam pekerjaannya akan dapat memenuhi kebutuhannya, dapat berinteraksi dengan orang lain dan lingkungannya, akan memperoleh kepuasan kerja dan sedikit mengalami stres (Creed & Macintyre, 2001). Persepsi yang positif dan pengalaman yang menyenangkan dalam bekerja menjadikan individu merasakan lebih banyak afek positif daripada afek negatif dan merasakan kepuasan dalam hidupnya. Kondisi demikian disebut sebagai *subjective well being* yang baik. Sebaliknya individu yang tidak atau kurang dapat memanfaatkan akses untuk memperoleh pengalaman dalam pekerjaannya akan mengalami lebih banyak afek negatif dan merasakan ketidakpuasan hidup. Hasil penelitian Judge & Watanabe (1993); Near, Rice & Hunt (1979); Tait, Padgett & Baldwin (1989); Heller, Judge & Watson (2002); Fisher (2000) menunjukkan ada korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *subjective wellbeing*.

4. Pengaruh stres kerja terhadap *subjective wellbeing*

Stres kerja terjadi karena adanya stresor di tempat kerja. Hampir semua aspek di lingkungan kerja dapat menimbulkan stres. Penelitian Aronsson dan Goransson (1999) berdasarkan *Statistics' Sweden Labour Market Surveys* (N=1,564) menunjukkan terdapat 28% karyawan tetap yang tidak menyukai pekerjaannya. Karyawan-karyawan tersebut lebih sering mengalami sakit kepala, mudah lelah dan mengalami depresi ringan.

Pada penelitian Aronson dan Goransson (1999) dapat dilihat bahwa stresor pekerjaan yang tidak disukai menjadikan karyawan mengalami stres kerja. Kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang ada (stres kerja), menjadikan individu merasakan lebih banyak afek negatif dan ketidakpuasan hidup. Dengan kata lain stres kerja dapat menurunkan *subjective wellbeing*.

Pada guru, stresor pekerjaan, yaitu perilaku murid yang buruk dan beban kerja yang tinggi, dapat menurunkan *subjective wellbeing*. Dalam hal ini guru sedikit sekali merasakan afek positif dan kepuasan dalam hidupnya (Kyriacou, 2001). Secara umum selain berhadapan dengan murid di kelas, guru juga menghadapi orang tua murid dan teman kerja (sesama guru yang berada di sekolah yang sama atau sekolah lain juga teman kerja non guru) juga pemerintah. Interaksi guru dengan pihak eksternal, yaitu orang tua murid dan pemerintah seringkali memberikan stres tersendiri bagi guru.

5. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil survei *The National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) (<http://www.cdc.gov.niosh>) menunjukkan 25% individu yang bekerja menyatakan bahwa pekerjaan adalah stressor utama dalam kehidupan mereka. Stresor kerja dapat dijumpai individu dalam lingkungan pekerjaannya, dalam hal ini bisa berkaitan dengan murid, teman kerja, tuntutan pekerjaan secara umum atau karakteristik lingkungan kerja. Ketika individu merasa bahwa dirinya tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk menghadapi tuntutan yang ada juga tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan, baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja maka individu tersebut mengalami stres kerja.

Kesenjangan antara tuntutan dan sumber daya dapat disebabkan oleh faktor yang ada dalam diri individu itu sendiri atau berasal dari lingkungan. Pada guru, faktor yang berasal dari diri sendiri, misal kemampuan yang terbatas atau menurun. Sedangkan faktor yang berasal dari lingkungan, misal perkembangan informasi dan teknologi yang sangat cepat yang tidak sejalan dengan perkembangan pengetahuan, sarana dan prasarana yang ada. Timbulnya stres pada guru menjadikan mereka tidak dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.

F. Hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh manfaat kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Ada pengaruh manfaat kerja terhadap stres kerja.
3. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *subjective wellbeing*.

Secara rinci hipotesis 3 yang diajukan yaitu:

- a. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kepuasan hidup.
 - b. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap afek positif.
 - c. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap afek negatif.
4. Ada pengaruh stres kerja terhadap *subjective wellbeing*.

Secara rinci hipotesis 4 yang diajukan yaitu:

- a. Ada pengaruh stres kerja terhadap terhadap kepuasan hidup.
 - b. Ada pengaruh stres kerja terhadap terhadap afek positif.
 - c. Ada pengaruh stres kerja terhadap afek negatif.
5. Ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

G. Metode Penelitian

Sampel penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Atas (SMA) yang ada di Surabaya, Sidoarjo dan Jember (N=605). Variabel penelitian ini adalah: *subjective wellbeing* (terdiri dari kepuasan hidup, afek positif dan sfek negatif) manfaat kerja, kepuasan kerja dan stres kerja.

Instrumen yang digunakan untuk mengungkap variabel penelitian ini adalah: *Satisfaction with Life Scale/SWLS* (Diener et al., 2009), *Positive Affect and Negative Affect Schedule Scale* (PANAS) (Watson, Clark dan Tellegen, 1988). *Self report* untuk mengungkap ranah kepuasan diadaptasi dari Biswas-Diener dan

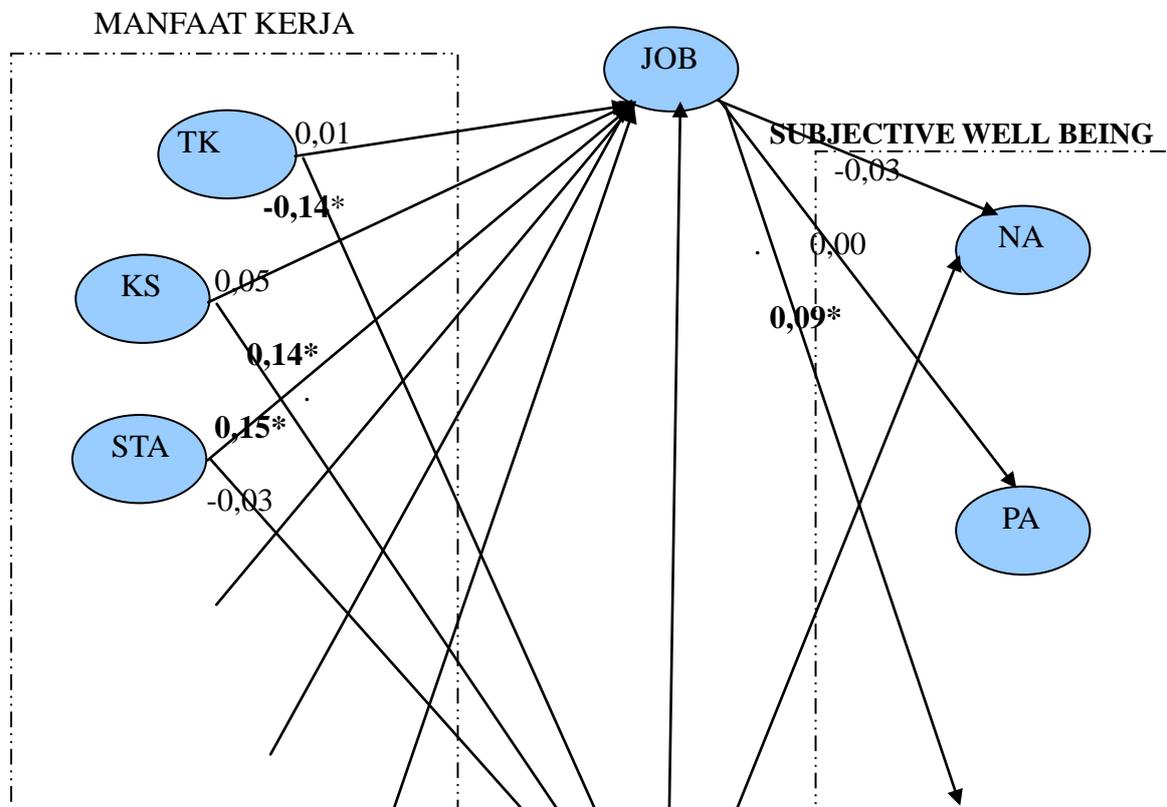
Diener (2001), *Latent and Manifest Benefits (LAMB) Scale* (Mueller, et al., 2005), skala kepuasan kerja yang digunakan Cicero, Pierro dan Knippenberg (2007), skala stres kerja yang merupakan bagian dari skala stres dari Osipow dan Spokane (1987) dan telah digunakan oleh Dahlan (2010). Daftar pertanyaan untuk mengungkap data demografis subjek yang disusun peneliti. Data yang diperoleh dianalisis dengan teknik statistik *structural equation modeling* (SEM).

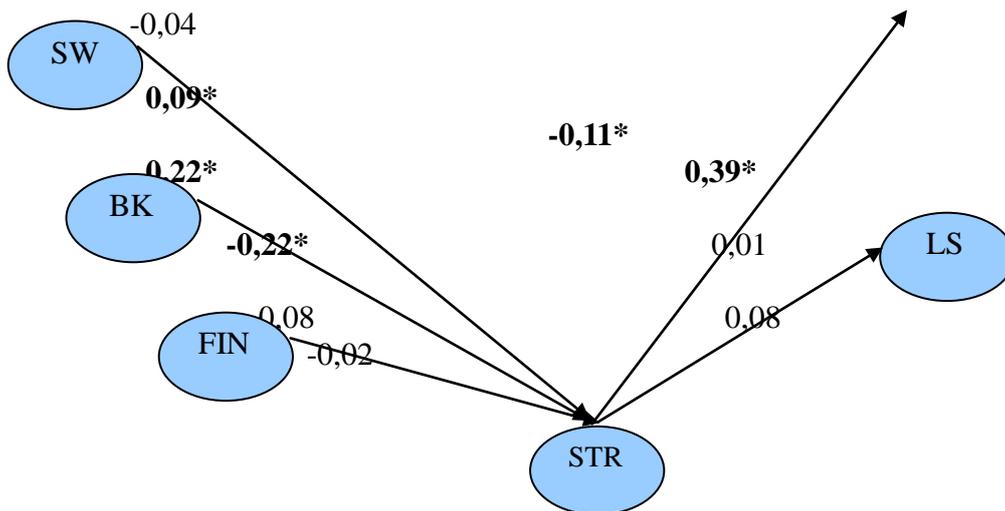
H. Hasil penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan urutan ranah kepuasan sampel penelitian berdasarkan nilai kepuasan tertinggi hingga terendah yaitu: lingkungan (kehidupan sosial), pekerjaan, kehidupan rohani (spiritual), rumah, pertemanan, kesehatan, diri sendiri, keluarga, kontribusi kepada orang lain, pendapatan, tercapainya cita-cita, harta benda (materi).

Hasil analisis model pengukuran menunjukkan, keseluruhan model pengukuran dalam penelitian ini sesuai dengan data penelitian (probabilitas nilai $\chi^2 > 0,05$; nilai RMSEA $< 0,05$). Hasil analisis faktor konfirmatori menyimpulkan terdapat dua item afek negatif (item multidimensional), satu item kepuasan kerja dan satu item manfaat kerja struktur waktu (nilai $t < 1,96$).

Dari hasil analisis terhadap model persamaan struktural, diperoleh nilai $\chi^2 = 39,73$; $df = 21$; $p = 0,01$; RMSEA = 0,04. Pengaruh antar variabel penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4. 1.





$\chi^2 = 22,59, df=20, p=0,31, RMSEA=0,02$

Gambar 1 Diagram lintasan model struktural

Ket: LS=kepuasan hidup; PA=afek positif; NA=afek negatif; JOB=kepuasan kerja; STR=stres kerja; TK=tujuan kolektif, KS=kontak sosial, STA=status dan identitas, SW=struktur waktu; BK=berkegiatan, FIN=finansial.* = sig pada $t \geq 1,96$.

Hasil analisis tambahan bertujuan untuk membandingkan nilai *subjective wellbeing* dan nilai manfaat kerja, kepuasan kerja dan stres kerja antar jenis kelamin (laki-laki dan perempuan) dan antar status perkawinan (lajang dan menikah). Hasil yang diperoleh, yaitu:

Tabel 1. Ringkasan hasil uji beda stres kerja, kepuasan kerja dan *subjective wellbeing*

Variabel	Jenis kelamin (L-P)	Status perkawinan (L-M)
Stres kerja	Sig., P>L	Tidak sig.
Kepuasan kerja	Sig., P<L	Sig., M>L
Afek negatif	Tidak sig.	Sig., M<L
Afek positif	Tidak sig.	Sig., M<L
Kepuasan hidup	Tidak sig.	Tidak sig.

Tabel 2. Ringkasan hasil uji beda masing-masing manfaat kerja

Variabel	Jenis kelamin (L-P)	Status perkawinan (L-M)
----------	---------------------	-------------------------

Tujuan kolektif	Sig., P<L	Sig., M<L
Kontak sosial	Sig., P<L	Sig., M<L
Status & identitas	Sig., P<L	Sig., M>L
Struktur waktu	Sig., P<L	Tidak Sig.
Berkegiatan	Sig., P>L	Sig., M>L
Finansial	Sig., P>L	Sig., M>L

I. Diskusi

Secara umum hasil penelitian ini menjawab hipotesis yang diajukan, yaitu: manfaat kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Manfaat kerja yang berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja yaitu manfaat kerja status dan identitas dan manfaat kerja berkegiatan. Manfaat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap stres kerja. Manfaat kerja tujuan kolektif dan berkegiatan mempunyai berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja. Manfaat kerja kontak sosial dan struktur waktu mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap stres kerja.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *subjective wellbeing*. Dalam hal ini kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan hidup. Stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *subjective wellbeing*. Dalam hal ini stres kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap afek negatif. Stres kerja mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pengaruh manfaat kerja terhadap stres kerja lebih besar dibandingkan pengaruh manfaat kerja terhadap kepuasan kerja. Demikian pula pengaruh manfaat kerja terhadap *subjective wellbeing* yang melalui stres kerja lebih besar daripada pengaruh manfaat kerja yang melalui kepuasan kerja atau yang terlebih dahulu melalui stres kerja yang selanjutnya melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manfaat kerja laten dapat digunakan untuk menjelaskan *subjective wellbeing* dengan melalui kepuasan kerja dan stres kerja. Hasil demikian mendukung pendapat Jahoda (2009) bahwa manfaat kerja laten dapat digunakan untuk menjelaskan tentang *subjective wellbeing* individu. Hasil penelitian ini tidak mendukung pendapat Fryer (1986)

yang mengatakan bahwa rasa aman secara finansial berpengaruh terhadap *subjective wellbeing*.

Hasil penelitian ini yang tidak sejalan dengan pendekatan restriksi agen (*agency restriction approach* dari Fryer, 1986) dapat disebabkan oleh sampel penelitian ini adalah guru. Karakteristik guru yaitu mempunyai alasan pemilihan pekerjaan yang sifatnya internal daripada eksternal (Pasal 7 UU No. 14 tahun 2005; Pihie & Elias, 2004). Mayoritas sampel penelitian ini (82,31%) bekerja sebagai guru dengan alasan minat. Menurut teori dua faktor Herzberg (Parker, 2007) faktor intrinsik merupakan faktor yang menyebabkan timbulnya kepuasan kerja. Alasan internal ini juga memungkinkan partisipan penelitian ini mempunyai masa kerja yang panjang. Sebagian besar partisipan (55,54%) mempunyai masa kerja lebih dari sepuluh tahun.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada dua manfaat kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja dan ada empat manfaat kerja yang mempengaruhi stres kerja. Dengan hasil penelitian demikian dapat dikatakan bahwa dalam bekerja guru lebih banyak merasakan stres kerja daripada kepuasan kerja. Lebih jauh stres kerja yang ada menyebabkan guru merasakan emosi yang negatif. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Montgomery dan Rupp (2005), Kyriacou (2001), Boyle, Borg, Falson dan Baglioni, 1995 dalam Klassen dan Chiu (2010).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Creed dan Macintyre (2001) bahwa manfaat kerja berkegiatan mempunyai pengaruh yang lebih banyak dibanding manfaat kerja lainnya. Dalam penelitian ini manfaat kerja berkegiatan mempengaruhi kepuasan kerja dan stres kerja. Manfaat kerja berkegiatan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap stres kerja dan mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain manfaat kerja berkegiatan memperkuat terjadinya stres dan melemahkan timbulnya kepuasan kerja.

Menurut Jahoda (200) manfaat kerja berkegiatan menjadikan individu mempunyai aktivitas secara tetap sesuai dengan kemampuannya. Manfaat ini membuat individu memperoleh konsekuensi dari aktivitas yang dilakukannya. Stres kerja terjadi apabila guru dalam melakukan aktivitasnya, menilai bahwa

dirinya tidak dapat mengatasi atau tidak mampu beradaptasi terhadap tuntutan yang ada serta tidak memperoleh dukungan dari lingkungan (Lazarus & Folkman, 1984 dalam Sarafino & Smith, 2012). Dalam penelitian ini meskipun guru merasakan adanya kepuasan kerja karena dapat beraktivitas atau bekerja sesuai dengan minat dan kemampuannya, namun tuntutan yang lebih besar daripada dukungan dan kemampuan yang dimilikinya menjadikan guru lebih banyak merasakan stres daripada kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Schonfeld (1990, dalam Merino, 2004) dan Kyriacou (2001).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan hidup. Kepuasan hidup merupakan komponen kognitif *subjective wellbeing* yang berlandaskan pada unsur keyakinan yang sifatnya evaluatif. Menurut *bottom-up theories* penilaian terhadap kepuasan hidup didasari oleh penilaian terhadap sejumlah kecil kepuasan pada ranah kehidupan individu (Brief, Butcher, George & Link, 1993; Heller, Watson & Ilies, 2004; Schimmack, Diener & Oishi, 2002). Berdasarkan teori ini dapat dipahami bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan hidup individu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerjaan menduduki urutan kedua dari duabelas ranah kepuasan yang dianggap penting oleh individu. Urutan kesembilan adalah keinginan untuk berkontribusi kepada orang lain dan urutan kesebelas adalah tercapainya cita-cita menjadi guru. Sebanyak 82,31% sampel penelitian ini memilih bekerja sebagai guru karena adanya minat pada dunia pendidikan. Beberapa data tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan merupakan ranah kehidupan yang penting dalam penelitian ini. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula kepuasan hidup. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Judge dan Watanabe (1993); Near, Rice dan Hunt (1979); Tait, Padgett dan Baldwin (1989); Heller, Judge dan Watson (2002) yang menunjukkan ada korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan hidup namun berpengaruh tidak signifikan terhadap afek positif dan

afek negatif. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap afek negatif namun berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan hidup dan afek positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep *subjective wellbeing* dengan tiga komponen yang terpisah (Diener, 1984; Diener, 2000, Busseri dan Sadava, 2010).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap afek positif maupun afek negatif. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Fisher (2000) yang menunjukkan bahwa afek positif dan afek negatif mempunyai korelasi yang signifikan dengan kepuasan kerja. Menurut Fisher (2000) secara umum, pengukuran kepuasan kerja lebih banyak diarahkan pada pengukuran yang sifatnya kognitif bukan afektif. Skala kepuasan kerja dari Brayfield dan Rothe yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan pendapat Fisher, yaitu lebih bersifat kognitif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap afek negatif. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil kajian terhadap penelitian tentang stres pada guru yang dilakukan oleh Montgomery dan Rupp (2005) bahwa stres mempunyai hubungan yang lebih kuat dengan respons emosi negatif dibandingkan dengan respons emosi positif, strategi coping, faktor kepribadian dan dukungan yang dimilikinya.

Stres kerja terjadi ketika individu menilai bahwa kemampuan yang dimilikinya dan dukungan yang diterima dari lingkungannya tidak memadai dan tidak memungkinkan dirinya dapat menghadapi atau menyesuaikan diri dengan tuntutan yang ada di lingkungan kerjanya. Hasil penelitian Kyriacou (2001) menunjukkan bahwa stresor eksternal pada guru berupa beban kerja yang berlebihan dan perilaku murid yang buruk. Valli dan Buese (2007) mengatakan bahwa mengajar adalah pekerjaan yang penuh stres, mempunyai relasi personal yang dangkal dan kering, kurikulum yang kaku dan lebih diarahkan untuk “mendisiplinkan guru”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Harris dan Kacmar (2009) yaitu stres kerja mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja.

Pada individu yang mengalami stress terdapat penilaian bahwa dirinya

tidak mempunyai sumber daya dan dukungan yang cukup untuk dapat menghadapi stresor yang ada. Dalam hal ini pada individu yang mengalami stres kerja terdapat emosi negatif (Montgomery & Rupp, 2005). Sebaliknya pada kepuasan kerja terdapat emosi yang sifatnya positif. Dengan demikian dapat dipahami, ketika partisipan penelitian ini merasakan stres dengan pekerjaannya, maka partisipan tersebut tidak merasakan kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya, ketika partisipan penelitian ini merasa puas dengan pekerjaannya, maka partisipan tersebut tidak merasakan stres kerja.

Dalam penelitian ini dilakukan analisis tambahan yaitu melihat perbedaan *subjective wellbeing*, dalam hal ini kepuasan hidup, afek positif dan afek negatif, juga kepuasan kerja dan stres kerja berdasarkan jenis kelamin dan status perkawinan.

Hasil analisis model persamaan struktural antar jenis kelamin menunjukkan secara keseluruhan, manfaat kerja tujuan kolektif dan berkegiatan secara langsung mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. Manfaat kerja kontak sosial dan struktur waktu secara langsung mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis ini juga menunjukkan bahwa secara keseluruhan manfaat kerja status dan identitas, berkegiatan dan finansial secara langsung mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap stres kerja. Selain itu kepuasan kerja secara langsung mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan hidup, dan stres kerja secara langsung mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap afek negatif.

Hasil analisis antar jenis kelamin menunjukkan terdapat perbedaan kepuasan kerja dan stres kerja yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Dalam hal ini perempuan mempunyai kepuasan kerja lebih rendah, namun stres kerja lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Hal ini dapat diartikan bahwa afek negatif lebih banyak dirasakan perempuan daripada laki-laki. Menurut Wood et al. (1989) pengalaman emosional perempuan, baik negatif maupun positif, lebih sering dan lebih kuat daripada laki-laki. Hal ini menjadikan perempuan lebih sering mempunyai *subjective wellbeing* yang lebih ekstrim daripada laki-laki.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan manfaat kerja yang

signifikan antara laki-laki dan perempuan. Dalam hal ini, perempuan mempunyai nilai yang lebih tinggi pada manfaat kerja berkegiatan dan finansial. Laki-laki mempunyai nilai yang lebih tinggi pada manfaat kerja tujuan kolektif, kontak sosial, status dan identitas, serta struktur waktu.

Nilai yang lebih tinggi pada manfaat kerja berkegiatan pada perempuan dapat disebabkan secara umum kegiatan perempuan lebih terarah pada menangani pekerjaan di rumah (domestik), yang hasil kerjanya dirasakan secara terbatas oleh individu yang mempunyai relasi emosional yang kuat dengan dirinya (Jahoda, 2009). Dengan bekerja sebagai guru, perempuan mempunyai kesempatan lebih besar untuk melakukan kegiatan lain yang membutuhkan kemampuan dan kompetensi tertentu yang hasilnya dirasakan oleh orang lain.

Berbeda dengan perempuan, secara umum orientasi kegiatan laki-laki lebih banyak berada di luar rumah. Hal ini menjadikan bekerja sebagai guru tidak dirasakan sebagai suatu kegiatan yang berbeda dari kegiatan lainnya.

Manfaat kerja finansial juga dirasakan secara signifikan oleh perempuan. Hal ini disebabkan perempuan yang lebih banyak berperan dalam mengatur keuangan. Secara umum, laki-laki bertanggung jawab (secara finansial) terhadap keluarganya. Oleh karena itu dengan bekerja (mendapat penghasilan) perempuan merasakan adanya tambahan finansial yang berarti ada lebih banyak kemudahan atau kelonggaran dalam penggunaan uang untuk keluarganya.

Bagi laki-laki, jika perempuan bekerja, bukan berarti mengurangi tanggungjawabnya secara finansial. Hal ini menjadikan laki-laki kurang merasakan manfaat kerja finansial daripada perempuan.

Hasil perbandingan antar jenis kelamin menunjukkan, bahwa laki-laki mempunyai nilai lebih tinggi pada manfaat kerja tujuan kolektif, kontak sosial, struktur waktu, status dan identitas. Secara umum, perempuan lebih berorientasi pada masalah domestik sedangkan laki-laki lebih berorientasi pada masalah di luar domestik. Selain itu kesempatan untuk beraktivitas di luar rumah pada laki-laki lebih besar daripada perempuan. Faktor sosial budaya juga mendukung hal ini. Kondisi demikian memungkinkan laki-laki melakukan lebih banyak kontak sosial yang dapat meningkatkan akses untuk memperoleh berbagai pengalaman sosial memperluas wawasan dan pengetahuannya. Bertambahnya pengetahuan

dan wawasan laki-laki memungkinkan laki-laki menentukan dan mencapai tujuan bersama orang lain, lebih jauh hal ini dapat mempengaruhi pemerolehan status dan identitas dirinya.

Analisis tambahan dalam penelitian ini, juga membandingkan individu dengan status lajang dan menikah. Hasil analisis model persamaan struktural antar status perkawinan menunjukkan secara keseluruhan, manfaat kerja tujuan kolektif, dan berkegiatan mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. Manfaat kerja kontak sosial dan struktur waktu mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis ini juga menunjukkan bahwa secara keseluruhan manfaat kerja status dan identitas, berkegiatan dan finansial mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap stres kerja. Selain itu kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan hidup, dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap afek negatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa individu yang menikah mempunyai kepuasan kerja lebih tinggi daripada individu lajang. Hasil penelitian ini juga menunjukkan, kelompok menikah mempunyai afek positif dan afek negatif lebih rendah dibandingkan kelompok lajang. Hal ini dapat diartikan bahwa secara kognitif, kelompok menikah lebih dapat merasakan kepuasan dalam bekerja dibandingkan kelompok lajang. Secara umum, kelompok menikah kurang dapat merasakan afek yang ada, baik afek positif maupun afek negatif dibandingkan kelompok lajang.

Pada sampel penelitian menikah, meskipun mereka mempunyai keluarga namun tetap dapat bekerja sesuai dengan minat, cita-cita dan keinginannya. Individu yang menikah berarti telah melaksanakan tugas perkembangannya (Boyd dan Bee, 2012). Dapat menyelesaikan tugas perkembangan dan dapat memenuhi keinginannya untuk bekerja sesuai dengan minatnya menjadikan mereka lebih dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.

Individu bekerja yang telah menikah berarti selain mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan juga mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap keluarga. Relasi emosional dalam keluarga lebih kuat daripada relasi emosional pada pekerjaan. Tugas dan tanggung jawab pada keluarga yang lebih

mempunyai relasi emosional yang tinggi menjadikan individu menikah kurang mempunyai keterikatan emosi dalam kehidupan kerjanya.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok menikah dan lajang pada lima manfaat kerja. Kelompok menikah mempunyai nilai lebih tinggi daripada kelompok lajang pada manfaat kerja status dan identitas, berkegiatan dan finansial.

Status menikah membuat individu lebih mudah dalam melakukan tugas atau kegiatan. Secara sosial, individu yang menikah telah menunjukkan bahwa dirinya melakukan tugas sebagai bagian dari suatu berkeluarga termasuk memberikan pendidikan dan pengajaran kepada anggota keluarganya. Pengalaman demikian membuat individu menikah meningkat rasa percaya dirinya dan lebih dapat merasakan manfaat kerja daripada individu lajang.

Individu yang sudah menikah merasa lebih dapat memanfaatkan hasil kerjanya (finansial) untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Secara finansial individu menikah memiliki perasaan lebih berguna dan dapat berkontribusi terhadap orang lain dan keluarganya.

Kelompok lajang mempunyai nilai lebih tinggi pada manfaat kerja tujuan kolektif dan kontak sosial. Individu lajang mempunyai lebih banyak waktu dan kesempatan untuk dapat beraktivitas dan berinteraksi dengan orang lain. Kesempatan tersebut menjadikan individu lajang dapat melakukan lebih banyak kegiatan, menjalin lebih banyak relasi sosial dalam upaya memenuhi tujuan bersama orang lain dan merasakan serta memanfaatkan akses yang ada dalam pekerjaannya.

Secara ringkas hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh jenis kelamin dan status perkawinan, sedangkan stres kerja dipengaruhi oleh jenis kelamin. *Subjective wellbeing* (kepuasan hidup, afek negatif dan afek positif) tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin. *Subjective wellbeing* (dalam hal ini kepuasan hidup) dipengaruhi oleh status perkawinan.

Manfaat kerja (tujuan kolektif, kontak sosial, status dan identitas, berkegiatan dan finansial) dipengaruhi oleh jenis kelamin dan status perkawinan, sedangkan manfaat kerja struktur waktu hanya dipengaruhi oleh jenis kelamin.

J. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan diskusi di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Manfaat kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini yang berpengaruh signifikan positif adalah manfaat kerja status dan identitas dan berkegiatan
2. Manfaat kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja. Dalam hal ini yang berpengaruh signifikan negatif adalah manfaat kerja tujuan kolektif dan berkegiatan
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *subjective wellbeing*.

Secara rinci simpulan ini yaitu:

- a. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan hidup.
 - b. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap afek positif.
 - c. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap afek negatif.
4. Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *subjective wellbeing*.
Secara rinci simpulan ini yaitu:
 - a. Stres kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan hidup.
 - b. Stres kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap afek positif.
 - c. Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap afek negatif.
 5. Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja.

K. Keterbatasan Penelitian

Analisis data penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Kelemahan SEM yaitu: tidak dapat mendeteksi/menganalisis *interaksi* antar item/variabel. Interaksi demikian cenderung tidak terelakan dalam studi perilaku manusia. Selain itu SEM juga tidak dapat menganalisis dengan baik jika ada hubungan *non-linear*, yang biasanya lazim terjadi (Pedhazur, 1997). Memperhatikan kelemahan-kelemahan tersebut, maka pada penelitian mendatang

dapat dipertimbangkan teknik analisis statistik yang lebih sesuai.

L. Implikasi Penelitian dan Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerja, yang meliputi manfaat kerja, kepuasan kerja dan stres kerja, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *subjective wellbeing*. Memperhatikan hasil penelitian ini, bahwa manfaat kerja secara langsung berpengaruh signifikan (menimbulkan kepuasan kerja, khususnya manfaat kerja status & identitas, dan berkegiatan) dan negatif (menimbulkan stres kerja, khususnya manfaat kerja tujuan kolektif, kontak sosial, struktur waktu dan berkegiatan), maka perlu dilakukan upaya-upaya yang dapat memaksimalkan fungsi manfaat kerja yang sifatnya positif dan meminimalkan fungsi manfaat kerja yang dapat sifatnya negatif. Peningkatan kepuasan kerja dan pengurangan stres kerja lebih jauh diharapkan dapat meningkatkan *subjective wellbeing* guru. Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka disarankan:

1. Untuk guru

Untuk meningkatkan *subjective wellbeing* guru dapat dilakukan upaya peningkatan kesadaran guru untuk secara rutin melakukan refleksi diri berkaitan dengan tujuan kerja dan tujuan (makna) hidupnya. Upaya lain yaitu senantiasa meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan wawasan dengan belajar, baik belajar mandiri (misal membaca buku atau internet) atau belajar dengan bantuan pihak lain (misal mengikuti seminar atau pelatihan).

2. Untuk Sekolah

Upaya untuk meningkatkan *subjective wellbeing* guru dapat dilakukan dengan memaksimalkan manfaat kerja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meminimalkan manfaat kerja yang dapat menimbulkan stres kerja. Upaya ini dapat dilakukan dengan cara memberikan dukungan sarana dan prasarana untuk pengembangan diri dan kemampuan guru. Mengadakan kerja sama dengan pihak-pihak terkait, misal perusahaan atau perguruan tinggi dalam upaya untuk pengembangan diri guru secara berkesinambungan. Membuat manajemen administrasi untuk merekam aktivitas dan kinerja guru, untuk mempermudah dan melancarkan (secara administrasi) kelengkapan administrasi yang dibutuhkan

dalam proses pengurusan kepangkatan atau sertifikasi.

3. Untuk Pemerintah

Pemerintah dapat melakukan upaya untuk meningkatkan *subjective wellbeing* guru dengan membuat manajemen administrasi untuk merekam aktivitas dan kinerja guru yang mendukung kelancaran proses kenaikan golongan atau memperoleh fasilitas dan tunjangan dari pemerintah. Evaluasi dan monitoring kualitas guru perlu dilakukan secara berkala, misal mengadakan sertifikasi guru secara kontinu dengan periode tertentu.

4. Untuk pengembangan ilmu

Memperhatikan sampel penelitian ini adalah guru SMA yang lebih berorientasi pada pendidikan dan pengajaran serta hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa manfaat kerja, kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *subjective wellbeing* maka perlu dilakukan penelitian serupa dengan sampel penelitian yang berbeda. Dalam hal ini dapat menggunakan sampel guru yang mengajar pada jenjang yang berbeda, misal guru SD atau SMP, dosen atau profesi lain.

Pada penelitian ini terdapat item yang gugur, oleh karena itu perlu dilakukan perbaikan jika akan menggunakan instrumen penelitian ini atau memikirkan instrumen penelitian lain yang lebih sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aronsson, G., & Goransson, S. (1999). Permanent employment but not in a preferred occupation: Psychological and medical aspects, research implications. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4 (2), 152-163.
- Austin, V., Shah, S. & Muncer, S. (2005), Teacher stress and coping strategies used to reduced stress. *Occupational Therapy International*, 12 (2), 63-81.
- Bateman, T.S., & Strasser, S. (1983). A cross-lagged regression test of the relationship between job tension and employee satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 68 (3), 439-445.
- Biswas-Diener, R., & Diener, E. (2001). Making the best of a bad situation: Satisfaction in the slums of Calcutta. *Social Indicators Research*, 55, 329–352.
- Bockerman, P., & Ilmakunnas, P. (2006). Elusive effects of unemployment on happiness. *Social Indicators Research*, Vol. 79 (1), 159-169.
- Boyd, D., & Bee, H. (2012). *Lifespan Development*. Sixth edition. USA: Pearson Education, Inc.
- Brief, A.P., Butcher, A.H., George, J.M., & Link, K.E. (1993). Integrating bottom-up and top-down theories of subjective well being: The case of health. *Journal of*

Personality and Social Psychology, 64, 646-653.

- Busseri, M.A., & Savada, S.W. (2011). A review of the tripartite structure of subjective well being: Implication for conceptualization, operationalization, analysis, and synthesis. *Personality and Social Psychology Review*, 15 (3), 290-314.
- Campbell, A. (1976). Subjective measures of well being. *American Psychologist*. 31, 117-124.
- Catano, V., Francis, L., Haines, T., Kirpalani, H., Shannon, H., Stringer, B., & Lozanski, L., (2010). Occupational stress in Canadian Universities: A national survey. *International Journal of Stress Management*, Vol. 17 (3), 232-258.
- Cicero, L., Pierro, A. & Knippenberg, D. (2007) Leader group prototypicality and job satisfaction: The moderating role of job stress and team identification. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 11(3) 165-175.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well being: Happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 668-678.
- Creed, P.A., & Macintyre, S.R. (2001). The relative effects of deprivation of the latent and manifest benefits of employment for unemployed and underemployed individuals. *Psychological Reports*, 90, 1208-1210.
- Creed, P.A., Muller, J., & Machin, M.A. (2001). The role of satisfaction with occupational status, neuroticism, financial strain and categories of experience in predicting mental health in the unemployed. *Personality and Individual Differences*, 30, 435-447.
- Creed, P.A., & Watson, T. (2003). Age, gender, psychological well being and the impact of losing the latent and manifest benefits of employment in unemployed people. *Australian Journal of Psychology*, 55 (2), 95-103.
- Cropanzano, R., & Wright, T.A. (1999). A 5-year study of change in the relationship between well being and job performance. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51, 252-265.
- Dahlan, W. (2010). Model proses stres dengan tiga strategi coping: Studi mengenai hubungan antara proses stres, strategi coping dengan faktor psikologis dalam diri

individu. Jakarta: Midada Rahma Press.

Dew, M.A., Bromet, E.J., & Penkower, L. (1992). Mental health effects of job loss in women. *Psychological Medicine*, 22, 751-764.

Diener, E. (1984). Subjective well being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.

Diener, E., (2000). Subjective well being: The science of happiness and a proposal for national index, *American Psychologist*, 55, 34-43.

Diener, E. (2009). Introduction – measuring well being: Collected theory and review works. Dalam Diener, E. (Ed). *Assessing well being: The Collected works of Ed Diener*. USA: Springer Science + Business Media B.V.

Diener, E., & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7, 181-185.

Diener, E., & Emmons, R.A. (1985). The independence of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47 (5), 1105-1117.

Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (1), 71-75.

Diener, E., & Iran-Nejad, A. (1986). The relationship in experience between various type of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50 (5), 1031-1038.

Diener, E., Nickerson, C., Lucas, R.E., & Sandvick, E., (2002). Dispositional affect and job outcomes. *Social Indicator Research*, 59, 229-259.

Diener, E., Sapyta, J.J., Suh, E.M. (1998). Subjective well being is essential to well being. *Psychological Inquiry*, 9 (1), 33-37.

Diener, E., & Seligman, M.E.P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13, 81-84.

Diener, E., Smith, H.L. & Fujita, F. (1995). The personality structure of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 130-141.

Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E., & Smith, H.L. (1999). Subjective well being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.

Diener, E., Suh, E.M., Smith, H., & Shao, L. (1995). National differences in reported subjective well being: Why do they occur?. *Social Indicator research Special issues: Global Report on Student Well Being*, 34, 7-32.

Eid, M. & Larsen, R.J. (2008) Ed Diener and the science of subjective well being dalam

- Eid, M. & Larsen, R.J. (eds.). (pp1-16). *The science of subjective well being*. USA: the Guilford Press.
- Elovainio, M., Kivimaki, M., Steen, N. & Kalliomaki-Levanto, T. (2000). Organizational and individual factors affecting mental health and job satisfaction: A Multilevel analysis of job control and personality. *Journal of Occupational and Health Psychology*, 5 (2), 269-277.
- Fisher, C.D. (2000). Moods and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizations Behavior*, Vol. 21 (2), 185-202.
- Fryer, D. (1986). Employment deprivation and personal agency during unemployment: A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment. *Social Behaviour*, 1(1), 3-23.
- Fryer, D. (1995). Benefit agency? Labour market disadvantage, deprivation, and mental health. *The Psychologist*, June, 265-272.
- Fryer, D., & Payne, R. (1984). Proactive behavior in unemployment : Findings and implication. *Leisure Studies*, 3, 273-295.
- Harris, K.J., Harvey, P., & Kacmar, K.M., (2009). Do social stressor impact everyone equally? An examination of the moderating impact of core self-evaluations. *J Bus Psychol.*, 24, 153-164.
- Heller, D., Judge, T.A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizations Behavior*, Vol. 23 (7), 815-835.
- Heller, D., Watson, D., & Hies, R. (2004). The role of person versus situation in life satisfaction: a critical examination. *Psychological Bulletin*, 130, 574-600.
- Hoorn, A. (2007, 2-3 April). *Is happiness measureable and what do those measures mean for policy?* Paper prepared for international conference. University of Rome 'Tor Vergatta'.
- Huang, X., & Van de Vliert, E. (2003). Where intrinsic job satisfaction fails to work: National moderators of intrinsic motivation. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24 (2), 159-179.
- Hulin, C.L. (2002). Lessons from industrial and organizational Psychology. Dalam Brett, J.M., & Drasgow, F. (Ed). *The psychology of work: Theoretically based empirical*

research. USA: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Jahoda, M. (1979). The impact of unemployment in the 1930s and 1970s. *Bulletin of the British Psychological Society*, 32, 309-314.

Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment: Value, theories and approach to social research. *American Psychologist*, 36 (32), 184-191.

Jahoda, M. (1984). Social institutions and human needs: A Comment on Fryer and Payne. *Leisure Studies*, 3, 297-299.

Jahoda, M. (1992). Reflections on Marienthal and after. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 355-358.

Jahoda, M. (2009). Printed version. *Employment and Unemployment: A social-psychological Analysis*. USA: Cambridge University Press.

Judge, T.A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction–life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 1978 (6), 939-948.

Keyes, C.,L.,M. (2006). Subjective Well-being in mental health and human development research worldwide: An introduction. *Social Indicator Research*, Vol. 77 (1), 1-10.

Klassen, R.M., & Chiu, M.M. (2010). Effects on teacher self efficacy and job satisfaction: Teacher gender, year of experience and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102 (3), 741-756.

Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Direction for future research. *Educational Review*, 53, 27-35.

Lyubomirski, S., King, L., Diener, E. (2005). The benefit of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.

Merino, A. (2004). The effect of academic policy on psychological well being and collective self-esteem of California urban teacher. *Dissertation*. Capella University.

Montgomery, C. , & Rupp,A.A. (2005). A meta analysis for exploring the diverse causes and effects of stress in teachers. *Canadian Journal of Education*, Vol. 28 (3), 458-486.

Morse, N.C., & Weiss, R.S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*. 20 (20), 191-198.

Mueller, J.J., Creed, P.A.,Waters, L.E. & Machin,M.A. (2005). The development and

- preliminary testing of a scale to measure the latent and manifest benefits of employment. *The European Journal of Psychological Assessment*, 21(3), 191-198.
- Murphy, G.C., & Athanasou, J.A., (1999). The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 83-99.
- Myers, D.G., & Diener, E.(1995). Who is happy? *Psychological Science* 6, 10-19.
- Near, J.P., Rice, R.W., Hunt, R.G. (1979). Work and extra-work correlates of life and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 21, 248-264.
- Page, K.M., & Vela-Brodrick, D.A. (2009). The what, why and how of employee well being: A new model. *Social Indicator Research*, Vol. 90, 441-458.
- Parker, S.K. (2007). Job Satisfaction. Dalam Rogelberg, S.G. (Ed) *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*, (pp. 406-410) USA: Sage Publications, Inc.
- Pihie, Z.A.L. & Elias, H. (2004). Improving the teaching profession through understanding educators' self motivation. *Pakistan Journal of Psychological Research*. 19, 25-35.
- Rizavi, S.S., Ahmed, I., & Ramzan, M. (2011). Studying stress and its job related costs: An empirical evidence from banking sectors of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2 (11), 653-659.
- Sarafino, E.P., & Smith, T.W. (2012). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. John Wiley & Sons Inc.
- Schwarz, N., dan Strack, F. (1999). Report of subjective well being: Judgemental processes and their methodological implications. Dalam Eid & Larsen (Eds), *The science of subjective well being*. USA: The Guilford Press.
- Schwarzer, R. (2011). Stress and Coping Resources: Theory and Review. [http:// www.fu-berlin.de/gesund/publicat/ehps_cd/health/stress/htm](http://www.fu-berlin.de/gesund/publicat/ehps_cd/health/stress/htm). diunduh 7 Mei 2011.
- Slack, K.J., (2004). Examining job insecurity and well being in the context of the role of employment. *Dissertation*. Tidak Diterbitkan. University of Houston.
- Smerek, R.E. & Peterson, M. (2007). Examining Herzberg's theory: Improving job satisfaction among non academic employees at a university. *Research in Higher Education*, 48 (2), AIR Forum Issue, 229-250.

- Soewondo, S. (1993). *Stres kerja dalam era pembangunan*. Makalah pidato pengukuhan guru besar tetap Fakultas Psikologi Universitas Indonesia (Tidak diterbitkan).
- Soewondo, S. (2011). Stres, manajemen stres dan relaksasi progresif. Makalah. Tidak diterbitkan.
- Suh, E., Diener, E., Oishi, S., & Triandis, H.C. (1998). The shifting basis of life satisfaction judgement across culture: Emotions versus norms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 482-493.
- Tait, M., Padgett, M.Y., Baldwin, T.T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74 (3), 504-507.
- The National Institute for Occupational Safety and Health.(TT). *Stress at work*. <http://www.cdc.gov/niosh>. Diunduh 21 Nopember 2011.
- Undang-Undang Guru dan Dosen (2005)
- Valli, L. & Buese, D., (2007). the changing roles of teachers in an era of high-stakes accountability. *American Educational Research Journal*, Vol. 44 (3), 519-558.
- Vecchio, R.P. (1980). The function and meaning of work and the job: Morse and Weiss (1955) Revisited. *The Academy of Management Journal*, 23 (2), 361-367.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063–1070.
- Wijanto, S.H. (2008). *Structural Equation Modeling*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Winefield, A.H., & Tiggemann, M. (1990). Length of unemployment and psychological distress: Longitudinal and cross sectional data. *Soc. Sci. Med.* 31 (4), 461-465.
- Wood, W., Rhodes, N. & Whelan, M. (1989). Sex differences in positive well being: A consideration of emotional style and marital status. *Psychological Bulletin*. 106 (2), 249-264.
- Wright, T.A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational health Psychology*, 5 (1), 84-94.

RIWAYAT HIDUP

Nama : Setiasih
Tempat, tgl lahir : Surabaya, 15 September 1964
Agama : Katolik
Nama suami : F.X. Yunipol Segit
Nama anak : 1. Alberta Listiyani Siegit
2. Heribertus Anastasius Siegit
Email : setiasih@ubaya.ac.id

Riwayat pendidikan :
1983 - 1988 : - Sarjana Psikologi (Universitas Surabaya, Surabaya)
1992 - 1995 : - Magister Kesehatan Masyarakat (Universitas Airlangga, Surabaya)

Riwayat Pekerjaan :
1985 - 1988 - Asisten mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Surabaya, Surabaya
1988-1989 - Pengajar Sekolah Perawat Kesehatan Mardi Santosa,

- Surabaya
- 1989-1989 (8 bulan) - Karyawan PT. Timbul Perkasa, Driyorejo-Gresik
- 1989-1990 - Karyawan PT. Sinar Angkasa Rungkut, Surabaya
- 1990 – sekarang - Dosen tetap Fakultas Psikologi Universitas Surabaya, Surabaya
- 2003-2007 - Kepala Laboratorium Psikologi Perkembangan, Universitas Surabaya, Surabaya
-
- Beasiswa : - Applied Health Research Training, Mahidol University, Nakhon Prathom, Thailand - WHO Asia Pasifik, 2005.
- Beasiswa Program Doktor Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2008.