

**PENGARUH *WORKPLACE WELL BEING* DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
KEPUASAN KERJA *DRIVER MAXIM***

DI KOTA SEMARANG

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian

Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S1)

dalam Ilmu Psikologi (S.Psi)



Oleh :

NAMA : INDAH ULUL AZMI

NIM : 1707016028

PROGAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO

SEMARANG

2024

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Judul : PENGARUH WORKPLACE WELL BEING DAN EFikasi DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER MAXIM DI KOTA SEMARANG
Penulis : Indah Ulul Azmi
NIM : 1707016028
Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang *munaqosah* oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Psikologi.

Semarang, 19 Juni 2024

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Dr. Dina Sugivanti, M.Si.
NIP 198408292011012005

Penguji II

Dewi Khurun Aini, M.A.
NIP 198605232018012002

Penguji III

Lainatul Mudzkiyyah, M.Psi., Psikolog
NIP 198805032023212036

Penguji IV

Wening Wihartati, S.Psi., M.Si.
NIP 197711022006042004

Pembimbing I

Dewi Khurun Aini, M.A.
NIP 198605232018012005

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Indah Ulul Azmi

NIM : 1707016028

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Psikologi dan Kesehatan

Menyatakan Bahwa skripsi yang berjudul :

“PENGARUH *WORKPLACE WELL BEING* DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA *DRIVER MAXIM* DI KOTA SEMARANG .”

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya.

Semarang, 6 Juni 2024



Indah Ulul Azmi

NIM : 1707016028

PERSETUJUAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH WORKPLACE WELL BEING DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER MAXIM DI KOTA
SEMARANG

Nama : Indah Ulul Azmi
NIM : 1707016028
Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Dewi Khurun Aini S.Pd.I., MA.
198605232018012002

Semarang, 6 Mei 2024
Yang bersangkutan

Indah Ulul Azmi

1707016028

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT, yang dalam kekuasaan-Nya segala sesuatu diatur. Dengan limpahan petunjuk dan rahmat-Nya, Alhamdulillah, penulis berhasil menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Workplace Well Being dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja". Penulisan skripsi ini dilakukan sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) di Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat, baik bagi penulis sendiri maupun bagi pihak lain. Selama proses penulisan skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak pelajaran, dukungan, motivasi, dan arahan yang sangat berharga dari berbagai pihak sejak pelaksanaan hingga penyusunan laporan skripsi ini.

Pada momen ini, penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada semua yang telah memberikan bantuan dengan penuh hormat dan kasih sayang selama proses penulisan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan tulus, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT atas limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Nizar Ali., M.Ag selaku Rektor UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya.
3. Bapak Prof. Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya.
4. Ibu Dewi Khurun 'Aini, M.A., selaku Ketua Program Studi Psikologi UIN Walisongo Semarang, sekaligus Wali Dosen dan Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, dukungan, arahan serta motivasi dan waktunya selama proses penyusunan skripsi.

5. Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmunya.
6. Seluruh Civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas yang menunjang.

Penulis dengan sepenuh hati menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, dan oleh karena itu, penulis sangat menghargai kritik dan saran yang membangun dari para pembaca. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Semarang, 01 Juni 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Indah Ulul Azmi', with a stylized flourish at the end.

Indah Ulul Azmi

NIM :1707016028

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Allah SWT dimana atas rahmat, berkah dan petunjuknya yang telah memberikan saya kekuatan dan ketabahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada keluarga tercinta, Bapak Demi Wiyana dan Ibu Lasini serta kakak Fahmi Hidayati Putri dan Qori Cahyaning Utami serta adik tercinta Suci Hayati Zahidah yang telah memberikan kasih sayang, dukungan serta semangat dan senantiasa mendo'akan penulis.
3. Kepada Mas Ircham calon suami terima kasih atas cinta, dukungan dan kesabaranmu menantikan selesai pendidikanku 10 tahun terakhir ini sedari SMA.
4. Keluarga besar mas Ircham, Bapak Anwar, Ibu Wiji, Kakak Sri lestari dan Lukman terimakasih atas dukungan moral dan semangat yang telah kalian berikan selama ini.
5. Kepada rekan kerja PT. Indofood Fortuna Makmur regu C yang banyak memberikan dukungan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi. Terkhusus kepada Rizka Ulfa Lutfiana sahabat juga sebagai adik tercinta dan rekan kerja terima kasih telah kebersamai selama 2 tahun ini.
6. Kepada teman kuliah , Amalia Septiana, Qurotul 'Ayuni, Laras Ari , Ila Azizah, Diah Rizqi, yang telah menemani dari perkuliahan dan memberikan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
7. Kepada seluruh *driver* maxim di Kota Semarang yang telah berpartisipasi membantu dalam pembuatan skripsi ini
8. Kepada Majelis Azzahir Pekalongan yang lagu sholawatnya telah menemani penulis , memberikan ketenangan disaat kegundahan penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Teman seperjuangan dan seperangkatan 2017 terkhusus Psikologi A.
10. Dan seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi setiap pembacanya.

Semarang, 01 Juni 2024

Penulis



Indah Ulul Azmi

MOTTO

“Setidaknya jangan menunda kebahagiaan orang tuamu “

DAFTAR ISI

COVER SKRIPSI.....	i
PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis.....	10
2. Manfaat Praktis	10
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kepuasan Kerja	14
1. Definisi Kepuasan Kerja	14
2. Aspek-aspek kepuasan kerja	14

3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	18
4. Kepuasan Kerja dalam Perspektif islam.....	20
B. <i>Workplace Well Being</i>	22
1. Definisi <i>Workplace Well Being</i>	22
2. Aspek-Aspek <i>Workplace Well Being</i>	23
3. Faktor-Faktor <i>Workplace Well Being</i>	27
4. <i>Workplace Well Being</i> dalam Perspektif islam.....	30
C. Efikasi Diri	31
a. Definisi Efikasi Diri	31
b. Aspek- Aspek Kepuasan Kerja	31
c. Faktor yang mempengaruhi efikasi diri	33
d. Efikasi Diri Perspektif Islam	35
D. Pengaruh <i>Workplace Well Being</i> dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja <i>Driver</i> maxim di Kota Semarang	36
E. Hipotesis.....	40
BAB III MOTODE PENELITIAN	41
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	41
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	41
1. Variabel Penelitian.....	41
2. Definisi Operasional	42
C. Tempat dan Waktu Penelitian	43
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	43
1. Populasi	43
2. Sampel	43
3. Teknik Sampling.....	43
E. Teknik Pengumpulan Data	45
1. Skala Kepuasan Kerja	46
2. Skala <i>Workplace Well Being</i>	48
3. Skala Efikasi Diri.....	49
F. Validitas dan Reliabilitas alat ukur.....	51
1. Validitas.....	51
2. Reliabilitas.....	52

G. Teknik Analisis Data	58
1. Analisis Deskriptif	58
2. Uji Asumsi Klasik.....	58
a. Uji Normalitas.....	58
b. Uji Linearitas	59
c. Uji Multikoloniaritas	59
3. Uji Hipotesis	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	61
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	61
2. Kategorisasi	61
B. Uji Asumsi Klasik.....	65
1. Uji Normalitas	65
2. Uji Linearitas	66
3. Uji Multikoloniaritas.....	68
C. Analisis Data	70
D. Pembahasan	73
BAB V PENUTUP	80
A. Kesimpulan.....	80
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA.....	82
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 2 Kriteria Penilaian Skala	46
Tabel 3 <i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja	47
Tabel 4 <i>Blueprint</i> Skala <i>Workplace Well Being</i>	49
Tabel 5 <i>Blueprint</i> Skala Efikasi Diri	50
Tabel 6 Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja	52
Tabel 7 Hasil Uji Validitas Skala <i>Workplace Well Being</i>	54
Tabel 8 Hasil Uji Validitas Skala Efikasi Diri.....	55
Tabel 9 Interpretasi Koefisien Reliabilitas	56
Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja	57
Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Workplace Well Being</i>	57
Tabel 12 Hasil Uji Reliabilitas Skala Efikasi Diri	58
Tabel 13 Deskripsi Data Variabel Penelitian	63
Tabel 14 Kategorisasi Data Kepuasan kerja.....	63
Tabel 15 Distribusi Data Kepuasan Kerja	64
Tabel 16 Kategorisasi Data <i>Workplace Well Being</i>	64
Tabel 17 Distribusi Data <i>Workplace Well Being</i>	65
Tabel 18 Kategorisasi Efikasi Diri	65
Tabel 19 Distribusi Data Efikasi Diri	66
Tabel 20 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 21 Hasil Uji Linearitas X1 dengan Y	68
Tabel 22 Hasil Uji Linearitas X2 dengan Y	68
Tabel 23 Hasil Uji Multikolonieritas	69
Tabel 24 Hasil Uji Parsial.....	70
Tabel 25 Hasil Uji Simultan	72
Tabel 26 Hasil Uji Determinasi Koefisien	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Pertumbuhan Penggunaan Maxim	2
Gambar 2 Transportasi Online yang Paling Banyak Digunakan	3
Gambar 3 Keterkaitan Variabel	40
Gambar 4 Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Gambar 5 Lampiran Dokumentasi Penelitian	111

THE INFLUENCE OF WORKPLACE WELL BEING AND SELD EFFICACY ON JOB SATISFACTION OF MAXIM DRIVERS IN THE CITY OF SEMARANG

Abstract

Abstrsct: This research aims to empirically test the influence of workplace well-being and self-efficacy on the job satisfaction of Maxim drivers in Semarang City. This research uses a quantitative approach with regression analysis techniques. The hypothesis in this research is that workplace well-being and self-efficacy influence the job satisfaction of Maxim drivers in Semarang City. The number of samples used in this research was 100 subjects taken using non-probability sampling techniques, especially accidental sampling, with an unknown population. This research uses measuring tools for workplace well-being, self-efficacy and job satisfaction created by researchers. The data analysis methods used are simple regression tests and multiple regression tests. The results of the first hypothesis show that there is a positive influence of workplace well-being on job satisfaction with a significance value of 0.000. This means that the higher the workplace well-being, the higher the job satisfaction, and conversely, the lower the workplace well-being, the lower the job satisfaction. The results of the second hypothesis show that self-efficacy influences the job satisfaction of Maxim drivers in Semarang City with a significance value of 0.013. This means that the higher self-efficacy, the higher job satisfaction, and conversely, the lower self-efficacy, the lower job satisfaction. The results of the third hypothesis show a significance value of 0.000. This shows that workplace well-being and self-efficacy together have a significant effect on the job satisfaction of Maxim drivers in Semarang City.

Keywords: *Job Satisfaction , Workplace Well Being , and Self Efficacy*

PENGARUH WORKPLACE WELL BEING DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER MAXIM DI KOTA SEMARANG

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kesejahteraan tempat kerja dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pengemudi Maxim di Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi. Hipotesis dalam penelitian ini adalah kesejahteraan tempat kerja dan efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja pengemudi Maxim di Kota Semarang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 subjek yang diambil dengan menggunakan teknik non-probability sampling khususnya *Accidental Sampling* dengan populasi yang tidak diketahui. Penelitian ini menggunakan alat ukur kesejahteraan tempat kerja, efikasi diri dan kepuasan kerja yang diciptakan oleh peneliti. Metode analisis data yang digunakan adalah uji regresi sederhana dan uji regresi berganda. Hasil hipotesis pertama menunjukkan terdapat pengaruh positif kesejahteraan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya semakin tinggi kesejahteraan di tempat kerja maka kepuasan kerja akan semakin tinggi, dan sebaliknya semakin rendah kesejahteraan di tempat kerja maka kepuasan kerja akan semakin rendah. Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja pengemudi Maxim di Kota Semarang dengan nilai signifikansi sebesar 0,013. Artinya semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi kepuasan kerja, dan sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah kepuasan kerja. Hasil hipotesis ketiga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan tempat kerja dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pengemudi Maxim di Kota Semarang.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Tempat Kerja, dan Efikasi Diri

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Revolusi industri di era modern telah memberikan dampak besar terhadap perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, serta perubahan sosial yang terjadi bersamaan. Peningkatan teknologi informasi dan komunikasi yang terus berkembang menjadi daya tarik bagi masyarakat untuk memanfaatkan internet dalam berbagai aktivitas sehari-hari. Salah satu dampak paling mencolok dari perkembangan teknologi adalah perubahan cara individu melakukan transaksi bisnis secara *online*.

Penggunaan teknologi informasi menjadi aspek penting yang diinginkan oleh pengguna sistem informasi untuk menjalankan tugas-tugas mereka (Febrianie, 2013). Penimbangan kegunaan teknologi ini berdasarkan pada variasi aplikasi dan frekuensi penggunaan yang dijalankan. Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan teknologi memiliki dampak signifikan terhadap semua sektor bisnis. Pada sektor transportasi misalnya, organisasi mulai mengadopsi model bisnis *online* dengan memanfaatkan internet dan *smartphone* sebagai peluang usaha

Transportasi menjadi bagian penting dalam kehidupan manusia dari dahulu hingga sekarang. Transportasi ikut andil dalam berbagai kegiatan manusia dalam aspek ekonomi, sosial, budaya maupun politik, bahkan di zaman era globalisasi sekarang transportasi menjadi salah satu yang banyak mengalami kemajuan. Beralihnya transportasi konvensional ke transportasi online itu merupakan bentuk kecanggihan alat komunikasi (teknologi), dan keinginan manusia untuk mendapatkan kenyamanan, efisien waktu. Kehadirannya telah dirancang sebagai jawaban atas permasalahan masyarakat pada bidang transportasi, dimana dapat menemukan transportasi aman, nyaman, dan efisien. Keluasan penggunaan, pengaruh eksternal, inovasi,

kenyamanan, dan banyak ragam pilihan yang ditawarkan membuat masifnya penggunaan layanan ini (Septiani et al., 2017).

Salah satu aplikasi transportasi yang sedang diteliti penulis adalah “Maxim”. Maxim sebuah layanan transportasi online yang didirikan oleh Maxim Azibarov pada tahun 2003 di Kota Chardinsk, di wilayah pegunungan Ural Rusia. Mulai beroperasi di Indonesia pada tahun 2018, dan pertama kali beroperasi di Kota Cirebon pada tahun 2020. Maxim menawarkan berbagai layanan seperti *Maxim bike*, *maxim car*, *maxim food &shop*, *maxim delivery*, *maxim cargo*, dan *maxim life*. Kehadiran maxim telah meningkatkan persaingan di antara perusahaan transportasi online karena layanannya yang terjangkau dan ekonomis, yang menyebabkan peningkatan penggunaan jasa transportasi online maxim di kalangan masyarakat. Berikut data statistik yang ditemukan oleh peneliti mengenai peningkatan penggunaan maxim

Gambar 1

Pertumbuhan Penggunaan Maxim



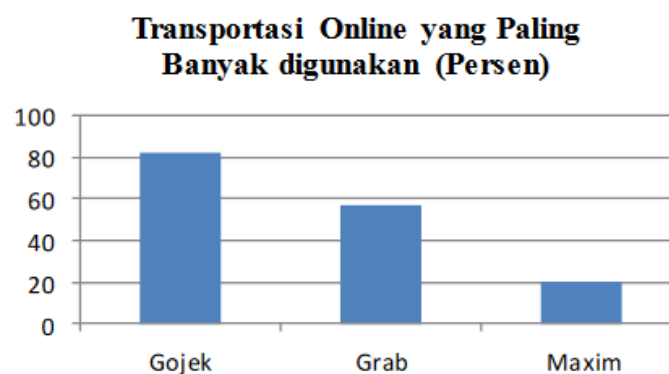
Sumber : taximaxim.com

Berdasarkan ilustrasi yang ditampilkan, penggunaan layanan transportasi *online* Maxim di Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun 2018 hingga Januari 2020. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak orang yang memilih layanan ini sebagai opsi transportasi mereka. Jumlah pengguna maxim meningkat hingga 31 kali lipat dalam satu tahun.

Maxim sebagai platform yang menghubungkan pengemudi dengan pelanggan, menawarkan layanan yang murah, aman, tepat waktu, dan pemesanan cepat, meskipun harus berkompetisi dengan pemain besar di Industri transportasi seperti Gojek dan Grab yang telah beroperasi lebih lama. Meskipun jumlah pengguna jasa transportasi online maxim meningkat setiap tahunnya, dengan penawaran harga yang terjangkau dan lebih murah dibanding aplikasi ojek *online* lainnya. Namun, pengguna jasa transportasi online maxim masih sedikit jika dibandingkan dengan Grab dan Gojek. Hal ini dapat dilihat dari hasil survey yang dilakukan oleh *Institute for Development of Economics and Finance* (INDEF) pada Agustus sampai September 2022, dimana menunjukkan bahwa Grab dan Gojek tetap menjadi pilihan utama masyarakat.

Gambar 2

Transportasi *online* yang Paling Banyak Digunakan



Sumber: *Institute for Development of Economics and Finance* (INDEF), 2022

Menurut survey yang dilaksanakan oleh *Institute for Development of Economics and Finance* (INDEF) pada Agustus sampai September 2022, Gojek menjadi penyedia layanan transportasi online yang paling diminati oleh konsumen Indonesia dengan persentasi pengguna mencapai 82,6% diikuti oleh Grab 57,3%. Sementara itu, Maxim merupakan layanan transportasi online yang paling sedikit digunakan dengan persentase hanya 19,6%. Hal ini menunjukkan bahwa Gojek dan Grab mendominasi pasar transportasi *online* di Indonesia, sementara Maxim masih jauh tertinggal.

Pion terdepan dalam perusahaan ojek *online* adalah pengemudi (*driver*) itu sendiri yang menjadi pemberi layanan kepada pelanggan, dimana *driver* yang dituntut untuk memberikan pelayanan prima, sopan, dan ramah kepada pelanggan dalam pekerjaannya (Shah et al., 2011). Driver Maxim merupakan representasi dari perusahaan transportasi *online* dan menjadi ujung tombak dalam memberikan layanan kepada penumpang. Peran *driver* tidak hanya sebatas pada mengemudi kendaraan, tetapi juga melibatkan aspek layanan dan keamanan. Kualitas pelayanan dan pengalaman penggunaan yang diberikan oleh *driver* maxim dapat mempengaruhi reputasi perusahaan dan kepuasan pelanggan secara keseluruhan. Secara keseluruhan peran driver sangat vital, hal ini membuat PR bagi driver maxim bagaimana menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan pentingnya kepuasan dalam hal bekerja. Peforma inilah yang sering dikaitkan dengan kepuasan kerja.

Peneliti memilih *workplace well being* dan efikasi diri untuk variabel x penelitian ini karena kedua faktor ini memiliki faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Pertama, berbicara mengenai *Workplace well being* berarti mencakup kesejahteraan psikologis dan kesejahteraan fisik. Kesejahteraan psikologis mencakup faktor-faktor seperti dukungan sosial, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, dan keamanan dalam bekerja. Ketika driver maxim merasa didukung oleh rekan kerja dan perusahaan, memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta merasa aman dalam lingkungan kerja, mereka cenderung merasa lebih bahagia dan

puas dengan pekerjaan mereka. Kemudian dari kesejahteraan fisik, menjelaskan bahwa kondisi fisik tempat kerja, seperti kondisi kendaraan dan fasilitas yang disediakan, juga dapat memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja *driver* maxim. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan motivasi serta memperbaiki kinerja kerja.

Robbins (2003:78) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merujuk pada tujuan pekerjaan dimana aktivitas umum individu dalam pekerjaan menyajikan perbedaan antara upah yang diterima pekerja dan upah yang seharusnya pekerja dapatkan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang terkait dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan yang bisa mendukung atau tidak mendukung. Pernyataan tersebut didukung oleh (Hasibuan, 2007:202) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang timbul dari rasa cinta terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja perlu diwujudkan sebaik-baiknya agar moral pekerja, pengabdian, rasa senang, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kedisiplinan dapat ditingkatkan. Wujud yang dicerminkan dengan adanya sikap moral kerja, pengabdian, rasa senang, tanggung jawab dan disiplin dapat dilihat dari adanya rasa menikmati pekerjaan baik ketika sedang dalam maupun diluar pekerjaan ataupun sedang dalam kondisi keduanya. Kepuasan kerja di dalam sebuah pekerjaan akan muncul ketika pekerja memperoleh pujian atas pekerjaan yang telah dikerjakan, penempatan pekerjaan sesuai dengan keahlian karyawan, perlakuan adil diantara pekerja satu dengan lainnya, terpenuhinya peralatan penunjang pekerjaan, dan tempat kerja yang menyenangkan.

Menurut Robbins (2002:36) elemen yang mempengaruhi tingkat kepuasan dalam pekerjaan yaitu (1) pekerjaan yang menantang mental, yaitu adanya kesempatan yang diberikan guna mengoptimalkan potensi karyawan berupa penawaran tugas, peluang dan masukan tentang seberapa baik dalam menyelesaikan tugas (2) penghargaan yang sesuai, yaitu antara input dan output karyawan seimbang, (3) kondisi kerja yang mendukung, yaitu terjalin interaksi yang baik antar pekerja, (4) kolega yang suportif, yaitu saling memotivasi antar

pekerja sehingga memberikan pengaruh positif terhadap penyelesaian tugas. Faktor-faktor tersebut yang menjadikan pengemudi ojek online Maxim memiliki kepuasan saat bekerja. Apabila salah satu faktor tidak terpenuhi dapat menyebabkan masalah dalam tingkat kepuasan kerja.

Secara umum, masalah kepuasan kerja bersifat individual. Tingkat ketidakpuasan setiap orang berbeda, tergantung pada bagaimana mereka memandang pekerjaannya dan seberapa sesuai pekerjaan itu dengan prinsip pribadi mereka. Menurut Sanchez dan McCaulay (dalam Titien, 2016:115), kesuksesan sebuah organisasi dapat diukur dari tingkat kepuasan karyawan berdasarkan pengalaman kerja mereka. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sejalan dengan harapan individu, maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan dalam bekerja. Sebaliknya, semakin banyak kontradiksi antara nilai-nilai pekerjaan dengan nilai pribadi individu, maka semakin rendah kepuasan yang dirasakan oleh individu tersebut terhadap pekerjaannya (Melani et al., 2012:3). Dari penjelasan kepuasan kerja, maka dapat diketahui bahwa penting adanya rasa kepuasan dalam bekerja bagi kinerja ojek online terkhusus maxim, karena mengingat pengemudi (*driver*) bertanggung jawab penuh atas kinerja yang dihasilkan dalam pekerjaan.

Menurut Danna dan Giffin (1999:364) *Workplace Well Being* merupakan kesejahteraan ditempat kerja yang mencakup kesejahteraan (*health*), yang menggabungkan gejala fisiologis dan mental yang terkait dengan klinis, dan kesejahteraan itu sendiri, yaitu mencakup pengukuran terhadap kesejahteraan berdasarkan pengalaman hidup dan pengalaman yang berkenaan dengan pekerjaan. Sehingga *workplace well being* dalam dunia kerja sangat penting bagi individu, karena orang-orang yang bahagia dalam berkerja mempunyai perasaan-perasaan yang baik yang membuat individu puas dan produktif sehingga dapat menciptakan berbagai hasil pekerjaan yang berkualitas (Marpaung dan Simarmata, 2020:2). *Workplace well being* inilah merupakan bagian yang terdekat hubungannya dengan pekerja dan lingkungan kerja, karena pekerja menginvestasikan sebagian tenaganya di tempat kerja. Adapapun faktor yang mempengaruhi tingkat *workplace well being* seseorang

yaitu upah, pekerjaan, promosi, atasan, dan rekan kerja. Selain itu, agar mendukung *workplace well being* serta mendapatkan kepuasan dalam bekerja diperlukan efikasi diri yang tinggi sehingga dapat lebih produktif lagi.

Efikasi diri menurut Bandura (1997:3) adalah keyakinan individu pada kemampuannya sendiri untuk menyusun dan melakukan Langkah guna mencapai hasil yang diinginkan. Efikasi diri yaitu keyakinan seseorang mengenai potensinya untuk mencapai peforman tertentu yang bisa mempengaruhi hidupnya. Keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam menunjukkan pelaksanaan tertentu yang dapat berdampak pada kehidupannya. Efikasi memutuskan bagaimana individu merasa berfikir, bangkit, dan bertindak. Keyakinan yang dibentuk dalam efikasi diri melalui empat siklus mendasar yaitu siklus kognitif, siklus motivasi, siklus afektif dan siklus seleksi (Kristiyani, 2016:83). Efikasi diri merupakan salah satu faktor internal yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh keyakinan individu untuk mendorong dirinya melakukan tindakan tertentu, yang didasarkan pada pertimbangan akan kemampuan dan keberanian mereka sendiri.

Cara individu bertindak dalam situasi tertentu dipengaruhi oleh interaksi antara lingkungan dengan kondisi kognitif (Alfinuha et al., 2017:25). Secara umum tingkat efikasi dapat menjadi penentu seberapa usaha yang mereka lakukan dan seberapa gigih mereka dalam mneghadapi rintangan dan pengalaman yang menantang. Semakin kuat keyakinan dalam efikasi diri, semakin tinggi kemungkinan individu untuk tetap tertekun dan berjuang melawan kesulitan. Ketika dihadapkan pada kesulitan, individu yang meragukan diri cenderung mengurangi usaha atau bahkan menyerah. Sebaliknya, individu dengan keyakinan diri yang kuat akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan. Untuk mencapai tujuan dan memperkuat citra diri yang positif, memiliki keyakinan diri yang optimis sangat penting. Karena kehidupan sosial seringkali dipenuhi dengan tantangan, memiliki keyakinan diri yang kuat sangat diperlukan agar tetap gigih dalam menghadapi

rintangan. Oleh karena itu, peran efikasi diri sangatlah vital dalam proses ini (Tanjung et al., 2020: 382).

Penulis melakukan studi pendahuluan guna mengulik fakta yang ada pada lapangan melalui wawancara kepada pengemudi maxim di Kota Semarang. Berdasarkan keterangan tiga pengemudi Maxim, peneliti mendapatkan bahwa kepuasan kerja pengemudi ojek online berbeda-beda. Pada hal telah terjadi ketiga subjek mengungkapkan bahwa puas atau tidaknya bekerja sebagai ojek online tergantung bagaimana menjalankannya.

Subjek menjelaskan bahwa selama bekerja ada beberapa situasi yang membuat puas dalam bekerja yaitu masalah waktu kerja yang fleksible sehingga terciptanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Hal ini terkait dengan salah satu faktor kepuasan kerja dimana kondisi kerja yang mendukung, dimana hal ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seorang dalam bekerja. Kemudian dari segi lingkungan juga saling supportif dan saling tolong menolong. Hal ini selaras dengan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu berupa kolega yang suportif. Semakin suportif lingkungan kerja driver maxim, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja driver maxim. Kemudian keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi suatu hal yang wajib menurut subjek, karena itu adalah moto dalam bekerja, bagaimana dapat kesejahteraan kalo diri sendiri belum mau memulainya. Meskipun dari segi upah yang kurang akan tetapi adanya peran dari lingkungan pekerjaan yang membuat driver maxim merasa puas dalam bekerja.

Diantara beberapa jawaban wawancara, subjek mengungkapkan meskipun puas dalam beberapa hal, ada juga ketidakpuasan dalam bekerja, hal ini terjadi karena adanya pertentangan dengan hal faktor kepuasan kerja, yang mempengaruhi berupa upah, pekerjaan, promosi, atasan, dan rekan kerja. Dalam hal upah pengemudi harus bekerja keras dan membutuhkan waktu lebih lama sembari menghitung poin, bonus, persentase peforma dan rating agar mendapatkan upah yang cukup, terkadang dari pengemudi sudah bekerja dengan semaksimal mungkin akan tetapi dari pelanggan memberikan *feedback*

yang kurang baik, hal tersebut yang dapat menurunkan performa pengemudi. Kemudian perawatan kendaraan, bahan bakar menjadi tanggung jawab penuh pengemudi, perusahaan menjadi pemegang kekuasaan tertinggi, bahkan dalam hal kebijakan penambahan pengemudi, inilah yang mengakibatkan timbulnya persaingan. Subjek menjelaskan sekarang lebih susah untuk mendapatkan orderan karena banyaknya orang yang mendaftar sebagai driver maxim, akan tetapi dari segi peminat maxim cukup sedikit. Menurut subjek S penambahan pengemudi inilah yang membuat pesanan lebih sedikit dan pasti dampaknya adalah upah yang menurun. Dalam kondisi ini pengemudi menjadi kurang beruntung. Hal ini membuat ketiga subjek pintar-pintar dalam hal mencari pekerjaan lainnya, karena mengingat pekerjaan ojek online kurang memenuhi kebutuhan hidupnya.

Meskipun pentingnya *workplace well being* dan efikasi diri dalam konteks kepuasan kerja *driver maxim* diakui, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kedua faktor ini terhadap kepuasan kerja *driver maxim* di Kota Semarang masih terbatas. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah pengetahuan dan menyediakan wawasan lebih mendalam tentang bagaimana *workplace well being* dan efikasi diri mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pengemudi Maxim di Kota Semarang.

B. Rumusan masalah

Berlandaskan konteks masalah yang telah disebutkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *workplace well being* berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja *driver maxim* di Kota Semarang?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja *driver maxim* di kota Semarang?
3. Apakah *workplace well being* dan efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver maxim* di Kota Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Berlandaskan latar belakang dan rumusan masalah yang disebutkan, tujuan penelitian ini adalah :

1. Menguji secara empiris pengaruh *workplace well being* terhadap tingkat kepuasan *driver* maxim di Kota Semarang
2. Menguji secara empiris pengaruh efikasi diri terhadap tingkat kepuasan kerja *driver* maxim di Kota Semarang.
3. Menguji secara empiris pengaruh *workplace well being* dan efikasi diri terhadap tingkat kepuasan kerja *driver* maxim di Kota Semarang.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan teoritis terhadap pengembangan keilmuan psikologi mengenai *workplace well being*, efikasi diri, dan kepuasan kerja.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi penelitian yang akan datang terutama terkait penelitian yang fokus mempelajari tentang *workplace well being*, efikasi diri dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. *Driver*

Penelitian ini harapannya mampu memberikan pemahaman kepada *driver* maxim untuk mengatasi permasalahan kepuasan kerja dengan adanya peningkatan pada *workplace well being* dan efikasi diri selama melaksanakan pekerjaan

b. Perusahaan

Penelitian ini memberikan bahan evaluasi bagi perusahaan untuk kedepannya agar dapat memperhatikan lagi *driver* maxim sebagai pekerjaanya agar terciptanya suasana pekerjaan yang positif sehingga mampu memberikan hasil yang baik.

E. Keaslian Penelitian

Adapun upaya yang hendak dilakukan penulis agar menghindari terjadinya tindak kecurangan (plagiat), penulis menyajikan hasil penelitian dan literatur terkait dengan studi yang akan diteliti. Berikut adalah tabel yang menunjukkan temuan dari penelitian sebelumnya

Tabel 1

Penelitian terdahulu terkait

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1.	Herwanto, Fitrah Tul Ummi (2017)	Pengaruh <i>workplace well-being</i> terhadap kinerja guru SD	Workplace well being memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD.
2.	Putri Syamili (2020)	Hubungan efikasi diri dengan kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) area Yogyakarta.	Terdapat korelasi positif yang signifikan antar tingkat efikasi diri dan tingkat kepuasan kerja.
3.	Rahman Tanjung, Opan Arifudin,	Pengaruh penilaian diri	Tingkat efikasi diri secara

	Yayan Sofyan, Hendar (2020)	dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru	signifikan berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja.
4.	Yoga Hardianto & Nurseda Islamiati (2021)	Hubungan <i>psychological well-being</i> dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan honorer puskesmas mangunjaya kabupaten pangandaran.	Terdapat korelasi yang cukup signifikan antara <i>psychological well being</i> dan tingkat kepuasan kerja.
5.	Rian Salangka & Lucky Dotulong (2015)	Pengaruh <i>self efficacy</i> , <i>self esteem</i> dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) wilayah Sulettenggo	Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat efikasi diri, harga diri, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Diantara beberapa penelitian diatas, topik yang diteliti oleh peneliti memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Letak perbedaan ada pada variabel, subjek, dan lokasi penelitian. Peneliti belum menemukan penelitian yang menggunakan variable *workplace well being* , efikasi diri, dan kepuasan kerja dalam satu penelitian, penelitian sebelumnya lebih menekankan pada pekerjaan itu sendiri, sedangkan pada yang sedang diteliti penulis tidak hanya menekankan pada bagaimana pekerjaannya, akan tetapi dari segi internal atau diri sendiri. Sementara itu, penulis juga belum menemukan penelitian kepuasan kerja *driver* maxim di Kota Semarang. Oleh sebab itu, penelitian lebih lanjut diperlukan mengingat perlu adanya pembaruan dan peningkatan ilmu pengetahuan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Robbins (2003:78) menjelaskan bahwa *job satisfactions* adalah keseluruhan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa *job satisfactions* adalah perasaan yang terkait dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan yang bisa mendukung atau tidak mendukung. Menurut Spector (1997:2) mendefinisikan *job satisfactions* yakni totalitas perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, dan semua hal yang terkait dengan pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja erat kaitannya dengan seberapa banyak seseorang terpenuhi atau kecewa dengan pekerjaannya.

Menurut Fattah (2017:72) kepuasan kerja adalah suatu kondisi di mana seseorang pekerja memiliki pandangan bahagia atau bermasalah pada pekerjaan yang sedang diselesaikan. Hal yang sama juga ditegaskan oleh Wijono (2010:97) bahwa kepuasan adalah perasaan senang karena pandangan individu untuk melaksanakan tanggung jawab atau mencukupi kebutuhannya agar mendapatkan penghargaan kerja yang berarti bagi dirinya.

Berdasarkan definisi kepuasan kerja dari berbagai ahli yang telah dijabarkan, kesimpulannya kepuasan kerja adalah keseluruhan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja melibatkan perasaan terkait dengan kondisi kerja yang dirasakan, apakah mendukung atau tidak mendukung.

2. Aspek Kepuasan Kerja

Dalam memahami tingkat kepuasan kerja, perlu memperhatikan beberapa aspek kepuasan kerja yang telah diidentifikasi oleh berbagai tokoh. Aspek-aspek tersebut dapat menjadi tolak ukur apakah seorang karyawan atau pekerja merasa puas atau tidak dalam pekerjaannya.

Menurut Robbins (dalam Sopiah 2018:171) aspek kepuasan kerja dibedakan menjadi dua yaitu eksternal dan internal :

a. Upah

Kompensasi dirasa adil. Kompensasi dipandang adil dilihat dari kebutuhan pekerjaan, tingkat keahlian individu, standarisasi kompensasi pada kelompok pekerja, maka akan terciptanya rasa puas dalam bekerja. Jika kompensasi terlalu rendah dan tidak sesuai dengan standar yang berlaku dalam suatu pekerjaan, maka karyawan akan merasa kecewa.

b. Pekerjaan

Pekerjaan yang menunjukkan kepuasan kerja adalah variasi pekerjaan, tingkat kesulitan, kewajiban, kemandirian, komando atau strategi kerja, kemajemukan dan daya cipta.

c. Promosi

Promosi sebagai wujud peluang maju dalam sebuah organisasi. Karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk meningkatkan dan memperluas diri dalam hal pengalaman kerja dengan adanya peluang promosi jabatan.

d. Atasan

Kualitas hubungan yang positif antara rekan kerja dan atasan dapat diindikasikan oleh sejauh mana atasan menolong, baik dalam hal teknis maupun non teknis, terutama dalam mendukung perilaku.

e. Rekan Kerja

Kerjasama yang saling mendukung antar rekan kerja sangat penting untuk memenuhi kebutuhan hubungan sosial manusia. Ketika terjadi

konflik dengan sesama rekan kerja, hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan.

Adapun penjelasan Spector (2013:213) bahwa aspek kepuasan kerja yaitu :

a. Gaji

Kompensasi adalah hak setiap karyawan atas kewajiban yang telah diberikan pada saat bekerja. Ketika gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kesepakatan, tentu hal ini akan menjadi permasalahan dan bisa saja berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

b. Promosi

Promosi yang sering juga dikenal sebagai kenaikan jabatan, merujuk pada peningkatan posisi karyawan menjadi lebih tinggi daripada posisi sebelumnya, tentu saja tergantung pada kondisi yang telah diatur dan dituangkan pada program promosi dalam organisasi atau perusahaan. Strategi kenaikan jabatan ini tentu harus dilakukan dengan cara yang adil agar karyawan nantinya dapat melaksanakan tugas dengan baik, karena mereka percaya bahwa memiliki peluang yang sama untuk mendapatkan kemajuan.

c. Supervise

Kepuasan kerja pada umumnya tercipta melalui adanya koneksi yang baik antara atasan dan karyawan. Karyawan akan bekerja dengan sangat keras ketika atasan memberikan *support* ,perhatian, dan menjalin hubungan yang akrab, dan ingat untuk memuji karyawan atas pencapaian yang baik selama bekerja.

d. Tunjangan tambahan

Aspek yang menentukan tingkat kepuasan individu terhadap tunjangan tambahan yang diperoleh dari tempat kerja tunjangan ini diberikan kepada karyawan secara adil dan merata untuk mencegah rasa iri diantara pekerja.

e. Penghargaan

Aspek ini mengevaluasi apakah penghargaan yang diberikan untuk kinerja yang baik telah terpenuhi atau tidak. Hal ini dapat menjadi pendorong motivasi dan semangat individu untuk terus berkembang dalam pekerjaannya.

f. Prosedur dan peraturan kerja

Aspek ini memperkirakan kepuasan pada sistem dan aturan di lingkungan kerja. Hal yang terkait pada strategi dan pedoman lingkungan kerja berdampak pada tingkat kepuasan kerja individu.

g. Rekan kerja

Aspek ini memperkirakan kepuasan kerja terkait asosiasi dengan rekan kerja. Ketika mendapatkan lingkungan dengan rekan kerja yang membantu satu sama lain, saling tolong menolong maka suasana pekerjaan juga akan nyaman dan karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa ada perasaan tertekan.

h. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja atas pekerjaan itu sendiri seperti mendapatkan kesempatan untuk berkreasi dalam tugas yang diberikan, kesempatan untuk terlibat aktif dengan pekerjaan yang diberikan, mendapatkan

pengetahuan atau *skill* baru, tanggung jawab dan penuntasan dalam pekerjaan yang telah diberikan

i. Komunikasi

Komunikasi menjadi suatu hal menjadikan pekerja puas terhadap pekerjaannya. Ketika komunikasi berjalan lancar di dalam sebuah pekerjaan, pekerja akan lebih memahami tugas-tugas mereka dan seluruh dinamika yang terjadi di lingkungan kerja tersebut.

Berdasarkan aspek-aspek yang telah dipaparkan, maka penelitian ini mengacu pada aspek-aspek dari teori Robbins (dalam Sopiah 2018:171) yaitu: upah, pekerjaan, promosi, atasan, dan rekan kerja.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Robbins (2002:36) menjelaskan bahwa faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja adalah:

a. Pekerjaan yang secara mental menantang (*Mentally challenging Work*)

Pekerjaan yang menantang yaitu pekerjaan yang memberikan kesempatan berharga guna mengoptimalkan potensi dan menawarkan beragam tugas, peluang dan masukan tentang seberapa baik karyawan melaksanakan tugasnya.

b. Penghargaan yang sesuai

Pekerja membutuhkan pendekatan upah atau gaji dan kebijakan kenaikan pangkat yang adil dan sesuai dengan asumsi mereka. Dengan asumsi pemberian upah yang adil karena sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan, tingkat pemberian kesempatan kepada karyawan, dan standar gaji karyawan, kemungkinan akan menghasilkan rasa puas dalam bekerja.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Terjalin interaksi yang baik dengan lingkungan kerja pekerja untuk menciptakan suasana yang nyaman secara pribadi dan mempermudah pelaksanaan tugas dengan baik.

d. Kolega yang suportif

Kebutuhan akan lingkungan yang mendukung satu sama lain perlu diciptakan, tujuannya agar terjalin interaksi sosial sehingga dapat memotivasi sesama pekerja dan nantinya akan memberikan pengaruh positif dalam pelaksanaan tugas.

Menurut Mangkunegara (1995:71) faktor-faktor kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

a. Faktor pegawai

Faktor pegawai seperti kecerdasan IQ , kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.

b. Faktor pekerjaan

Faktor pekerjaan meliputi pekerjaan itu sendiri, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu, pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja individu mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Robbins (2002:36) yaitu diantaranya lain pekerjaan, penghargaan yang sesuai, kondisi kerja, kolega yang suportif.

4. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Didalam Islam telah dijelaskan bahwa, bekerja dianggap sebagai bentuk ibadah makhluk dengan Sang Pencipta. Oleh sebab itu, tujuan utama bagi seorang muslim adalah menjalankan tugasnya seakan-akan sedang melihat Allah. Jika tidak mampu mencapai tingkatan ini, setidaknya dia harus menyadari bahwa Allah sedang melihatnya. Bagi seorang muslim, penanda utama dalam menjalankan pekerjaan adalah mencari keridhaan Allah SWT. Konsep kepuasan kerja dalam pandangan islam melibatkan kebutuhan bersama, yaitu perusahaan dengan pekerja. Dalam konteks penelitian ini, pekerja merujuk pada *Driver Maxim*, sementara atasan merujuk pada perusahaan yang bertanggung jawab atas layanan ojek online Maxim tersebut. Apabila driver maxim tidak diberikan upah yang sesuai dengan pekerjaannya, hal tersebut dianggap sebagai perlakuan yang tidak adil oleh pihak yang bertanggung jawab atas pekerjaan driver Maxim.

Apabila situasi tersebut terjadi, maka driver maxim mungkin akan merasa tidak puas dalam bekerja, sebab pemberian upah atau gaji adalah salah satu faktor penentu kepuasan kerja. Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran islam, maka nilai-nilai seperti ikhlas, sabar, dan rasa syukur akan muncul. Hal ini sering ditemui dalam kehidupan sehari-hari dan sangat relevan dengan masalah-masalah yang muncul di tempat kerja terutama dalam hal kepuasan kerja. Meskipun bekerja dengan ikhlas, sabar, dan syukur tidak selalu menjamin peningkatan produktivitas atau output. Akan tetapi sebagai proses, hal tersebut memberikan nilai yang sangat penting dalam diri seseorang.

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disebutkan dalam ayat Al-Qur'an, seperti:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَيَسِيرَ اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنشَأُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan katakanlah:” Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan,” (QS. At-Taubah:105).

Pada ayat tersebut dijelaskan bilamana islam telah mengajarkan bahwa semua perbuatan entah baik atau buruk pasti akan mendapatkan imbalan yang setimpal, apabila pekerjaan dikerjakan dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur maka tugas yang awalnya sulit ketika dikerjakan akan terasa ringan. Sebaliknya, ketika suatu pekerjaan dikerjakan dengan perasaan tidak sabar, kurang ikhlas dan lupa untuk bersyukur maka akan sangat terasa berat. Ikhlas berarti memasrahkan semuanya dan hanya berharap kepada Allah SWT, setelah ikhlas perlu bersabar dan terus berusaha dan berdoa, lalu yang terakhir syukuri yang ada. Arti dari Syukur adalah menunjukkan, hal ini berlawanan dengan kata kufur yang artinya menutupi, yang berarti syukur adalah menampakkan segala nikmat yang telah Allah SWT berikan sehingga seseorang yang senantiasa bersyukur akan selalu merasakan nikmat – nikmat yang Allah karuniakan kepadanya, sebaliknya orang yang sulit untuk bersyukur orang tersebut akan selalu merasa bahwa seolah – olah Allah SWT tidak memberikan karunia berupa berbagai nikmat kepadanya. Adanya sifat kufur seperti adanya rasa tidak puas pada akhirnya akan mengakibatkan rasa tersiksa bagi dirinya sendiri.

Hal ini merupakan wujud dari menyia – nyiakan nikmat yang telah diberikan oleh Allah SWT, padahal Allah telah menjanjikan akan menambahkan nikmat bagi siapa saja yang selalu bersyukur sekaligus mengancamnya bagi siapapun yang kufur akan nikmat Allah.

Dalam pandangan islam kepuasan kerja bukan hanya didasarkan pada imbalan materi, tetapi juga pada rasa kepuasan batin yang timbul Ketika memberikan manfaat kepada orang lain melalui pekerjaannya.

B. *Workplace Well Being*

1. Definisi *Workplace Well Being*

Menurut Page (dalam Liantama & Dahesihsari, 2022:51) *workplace well being* yaitu evaluasi terhadap kualitas hidup individu di lingkungan kerja, yang mencakup tingkat kenyamanan (*core affect*) dan prinsip-prinsip yang mencakup unsur intrinsik dan ekstrinsik. Danna dan Griffin (1999:364) *Workplace Well Being* merupakan kesejahteraan ditempat kerja yang mencakup kesejahteraan (*health*), yang menggabungkan gejala fisiologis dan mental yang terkait secara klinis, serta kesejahteraan secara keseluruhan, yang melibatkan penilaian pada kesejahteraan atas dasar pengalaman hidup dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan.

Kesejahteraan karyawan menurut UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Menurut Hasibuan (2003:185) kesejahteraan di tempat kerja merupakan pemberian imbalan, baik yang bersifat materi maupun non materi, dengan bijaksana. Tujuannya adalah untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan fisik dan mental karyawan, sehingga produktivitas mereka dapat meningkat. Menurut Harter et al., (2002) *workplace well being* didefinisikan sebagai mana kondisi kesejahteraan di tempat kerja yang mencakup kesehatan mental,

dipengaruhi oleh upaya perbaikan diri, memiliki tujuan hidup yang jelas, menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, memiliki kendali terhadap lingkungan kerja, integrasi sosial, dan komitmen sosial.

Berdasarkan definisi *workplace well being* dari berbagai ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *workplace well being* yaitu rasa sejahtera secara fisiologi maupun psikologis seseorang pada saat berada dilingkungan pekerjaannya dimana dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

2. Aspek *Workplace well being*

Dalam memahami *workplace well being* perlu diperhatikan aspek *workplace well being* itu sendiri, berikut beberapa aspek *workplace well being* yang dikutip dari berbagai ahli, yang mungkin dapat menjadi standar seorang karyawan atau pekerja dapat dianggap merasa sejahtera dalam pekerjaannya.

Menurut Danna dan Griffin (1999) *workplace well being* terdiri dari tiga aspek yaitu:

a. *Life /non-work satisfaction*

Kondisi dimana mendiskripsikan kegembiraan individu yang mencakup kepuasan maupun rasa ketidakpuasan terhadap aktivitas sosial, kehidupan sehari-hari, kesenangan untuk berkreasi, kondisi spiritualitas, serta kesejahteraan yang lainnya di dalam kehidupan diluar pekerjaan.

b. *Work/ job-related satisfaction*

Kepuasan karyawan mengenai hal-hal yang terkait dengan pekerjaannya. Faktor yang berhubungan yaitu seperti kepuasan atau kekecewaan terkait dengan kompensasi, peluang promosi jabatan, kondisi dan rekan kerja.

c. *General health*

Kesejahteraan secara keseluruhan adalah sebagian dari kesejahteraan lingkungan kerja yang merupakan perpaduan dari tanda-tanda kesejahteraan mental atau psikologis yang mempengaruhi ketidakpuasan dan kegelisahan serta kesejahteraan fisik/fisiologis yang mempengaruhi masalah medis misalnya hipertensi, kondisi jantung dan kesejahteraan umum yang sebenarnya.

Menurut Menurut Page (2005) aspek *workplace well being* yaitu sebagai berikut:

a. Dimensi Intrinsik

1) Tanggung Jawab dalam Kerja

Bagian ini dapat dijelaskan sebagai kecenderungan karyawan mengenai kewajiban kerja yang diberlakukan oleh organisasi dan kepercayaan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan efektif.

2) Makna pekerjaan

Aspek ini diartikan sebagai persepsi seorang karyawan dimana pekerjaan mempunyai alasan dan makna yang baik secara personal ataupun dalam lingkup yang lebih luas.

3) Kemandirian dalam pekerjaan

Aspek ini diartikan suatu kecenderungan individu dimana dirinya dianggap mampu untuk menyelesaikan kewajibannya secara mandiri tanpa ada arahan dari pihak manajemen.

4) Penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja

Aspek ini diartikan sebagai kecenderungan bahwa pekerjaan tertentu memberikan peluang bagi individu dalam hal ini pekerja untuk berkontribusi dengan potensi wawasan dan kapasitasnya.

5) Perasaan berprestasi dalam bekerja

Aspek ini dapat dijelaskan sebagai perasaan individu merasa berhasil mencapai tujuan yang terkait dengan pekerjaan.

Berdasarkan aspek-aspek yang telah dipaparkan, maka kesimpulan aspek yang digunakan pada penelitian ini mengaju pada teori Danna dan Griffin (1999), yaitu *Life /non-work satisfaction*, *Work/ job-related satisfaction* dan *General health*

b. Dimensi Ekstrinsik

1) Penggunaan waktu yang sebaik-baiknya

Aspek ini didefinisikan sebagai kesadaran karyawan akan pentingnya waktu kerja mereka, karena waktu kerja yang efektif memungkinkan para pekerja untuk menciptakan keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi mereka.

2) Kondisi kerja

Aspek ini diartikan sebagai tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan terhadap lingkungan kerja mereka, termasuk area kerja fisik dan budaya organisasi yang ada.

3) *Supervise*

Aspek ini diterangkan sebagai perasaan karyawan terhadap perlakuan atasan, seperti perilaku yang dapat diterima, menawarkan bantuan, memberikan bantuan bila diperlukan, kritik dan penghargaan yang pantas dari atasan.

4) Peluang promosi

Aspek ini dapat diterangkan sebagai situasi dimana terdapat iklim kerja yang memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan diri secara professional.

5) Pengakuan terhadap kinerja yang baik

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan pekerja ditempat kerja dimana telah memberikan yang terbaik dan tidak mengalami perlakuan yang tidak adil atau deskriminatif.

6) Penghargaan sebagai individu ditempat kerja

Aspek ini diartikan sebagai perasaan karyawan merasa bahwa diapresiasi dan diakui sebagai pribadi yang baik oleh keluarga dan atasan mereka.

7) Upah

Aspek ini diartikan sebagai perasaan puas kerja karyawan menyangkut kompensasi dan penghargaan yang di terima, baik dalam bentuk uang maupun lingkungan kerja.

8) Keamanan pekerjaan

Aspek ini mengacu pada perasaan keamanan yang dirasakan oleh pekerja terkait posisi dipekerjaan mereka.

Berdasarkan aspek-aspek yang telah dipaparkan, maka penelitian ini merujuk pada aspek pada teori yang digagas oleh Danna dan Griffin (1999) yaitu : *life/ non-work satisfaction, work/job- related satisfaction, general health*.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Workplace well being*

Menurut menurut Danna dan Griffin (1999) faktor *workplace well being* adalah sebagai berikut :

a. Work Setting

Pengaruh tempat kerja dalam mempertimbangkan keamanan kerja, kenyamanan lingkungan kerja, kondisi mental dan hubungan antara karyawan ditempat kerja. Nilai- nilai dan norma yang ada dalam organisasi merupakan penentu signifikan dari keamanan dan kesejahteraan yang *representative* (mewakili atau mencerminkan). Akibatnya pengaturan kerja merupakan bagian tak terpisahkan dari setiap organisasi untuk mengetahui kesejahteraan dan kesejahteraan dilingkungan kerja.

b. Personality traits

Kontrol individu terhadap kehidupannya adalah faktor penting dalam kesejahteraan dan kemakmuran. Kontrol ini sering disebut sebagai "*locus of control internal*", dimana seseorang percaya bahwa perilaku mereka sendiri dan usaha mereka akan menentukan hasil yang dicapai. Disisi lain, individu dengan *locus of control eksternal* percaya bahwa keberuntungan atau faktor eksternal lainnya mempengaruhi nasib mereka dalam bekerja.

c. *Occupational stress*

Di samping sifat kepribadian dan berbagai faktor lainnya, stres juga merupakan faktor yang signifikan dan masalah utama yang berpotensi membahayakan kesejahteraan individu, organisasi, dan masyarakat. Di dalam konteks organisasi, stres sering dikenal dengan istilah "*Occupational stress*", yakni tekanan yang muncul karena tuntutan dan beban dalam lingkungan kerja.

Menurut Page (dalam Zahro, 2018:27-30), faktor-faktor yang mempengaruhi *workplace well being* adalah :

a. Kepuasan (kepuasan hidup / kerja)

Kepuasan mempunyai dampak terhadap *workplace well being*. Kepuasan kerja ditentukan oleh tingkat kepuasan yang dirasakan. Secara umum, kepuasan hidup mencakup lebih banyak orang yang merasa senang dalam berbagai aspek kehidupan, sementara kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk kepuasan hidup secara keseluruhan yang diterima oleh individu.

b. Kepribadian

Kepribadian atau karakter individu mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja yang secara umum juga mempunyai pengaruh terhadap *workplace well being*.

c. *Core self evaluations*

Core self evaluations merupakan contoh kepribadian pada individu yang mempunyai pengaruh pada tekad diri sehingga dapat memotivasi dan kinerja seseorang. Individu dengan *core self evaluations* yang tinggi akan lebih cepat dalam menyelesaikan

suatu permasalahan atau hambatan sehingga cenderung dapat meminimalisir terjadinya stress (Damayanti et al., 2015).

d. Tujuan dan pencapaian kerja

Tujuan dan pencapaian mempunyai pengaruh terhadap *workplace well being*. Dengan adanya tujuan maka seseorang akan dapat menentukan maksud sebenarnya bekerja itu untuk apa, dan arahnya akan bagaimana, sehingga tujuan tersebut nantinya dapat dicapai.

e. *Life values* dan *work values*

Life values dan *work values* mempunyai pengaruh terhadap *workplace well being*. Individu yang paham akan *life values* dan *work values* akan tertanam dalam diri untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin meskipun sering ditemui permasalahan atau hambatan dalam bekerja.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini faktor-faktor yang digunakan mengacu pada teori Danna dan Griffin (1999) yaitu: *work setting*, *Personality traits*, dan *occupational stress*.

4. *Workplace well being* dalam Perspektif Islam

Workplace well being tertuang dalam firman Allah SWT Q.S At-Taubah:105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِمَا أَمَرَ اللَّهُ بِكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”* (Q.S At-Taubah:105).

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah SWT telah mensyariatkan kepada umat muslim agar senantiasa semangat dalam melakukan perbuatan baik. Allah SWT senantiasa melihat apa yang dikerjakan oleh hambanya, karena pada akhirnya semua makhluk akan kembali dan dihisab oleh Allah SWT. Bagi seseorang yang senantiasa mengerjakan perbuatan – perbuatan sholih, maka akan diberikan pahala berupa syurga, begitu pula sebaliknya ketika seseorang mengerjakan perbuatan tercela maka akan mendapatkan dosa yang balasannya berupa azab dari Allah SWT. Allah SWT memerintahkan kepada hambanya untuk bekerja, tentunya Allah menegaskan bahwa motivasi atau niat dalam bekerja harus baik pula sehingga nantinya hasilnya pun akan sama baiknya. Kesejahteraan di tempat kerja atau biasanya disebut *workplace well being* dalam ayat Al Quran tersebut ada pada poin bagaimana seseorang bekerja dengan niat atau motivasi yang baik.

C. Efikasi Diri

1. Definisi Efikasi Diri

Efikasi diri perspektif Bandura (1997:3) adalah keyakinan individu pada kemampuannya sendiri untuk merencanakan dan melakukan langkah guna meraih hasil yang diinginkan. Efikasi diri yaitu pendirian seseorang mengenai potensinya untuk meraih performan tertentu yang bisa mempengaruhi hidupnya. Efikasi memutuskan bagaimana individu merasa berfikir, bangkit, dan bertindak. Keyakinan yang dibentuk dalam efikasi diri melalui empat siklus mendasar, khususnya siklus kognitif, siklus motivasi, siklus afektif, siklus seleksi (Kristiyani, 2016:83). Menurut Goulao (2014:237), efikasi diri

berhubungan dengan keyakinan individu dalam mengevaluasi kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan baik.

Adapun pengertian efikasi diri menurut Huang (2016:126) adalah keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut Wood dan Bandura (1989:363), efikasi diri merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mempersiapkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk mengendalikan berbagai peristiwa sepanjang hidup mereka.

Dari uraian para pakar, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) merujuk pada keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menangani masalah, dan melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan spesifik.

2. Aspek Efikasi Diri

Dalam memahami tingkat efikasi diri, penting untuk mempertimbangkan berbagai aspek yang memengaruhinya. Ini mencakup elemen-elemen efikasi diri yang bisa diambil dari berbagai tokoh, dan dapat menjadi penilaian bagi seorang karyawan atau pekerja dalam mencapai tingkat efikasi diri yang tinggi atau rendah dalam pekerjaannya.

Menurut Bandura (1997:42-43) aspek efikasi diri diantaranya sebagai berikut:

a. Tingkat kesulitan tugas (*magnitude*)

Aspek ini berhubungan dengan tingkat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika diasumsikan bahwa tugas-tugas diberikan sesuai tingkat kesulitannya, maka perbedaan dalam tingkat efikasi diri hanya terjadi pada tugas-tugas yang mudah, sedang, dan sulit

b. Luas bidang tugas (*Generality*)

Aspek ini berhubungan dengan rentang tugas dimana orang tersebut merasa yakin dengan kemampuannya.

c. Tingkat kemantapan, keyakinan, kekuatan (*Strenght*)

Aspek ini berhubungan dengan tingkat kepercayaan individu mengenai kapasitasnya. Ketika seseorang dengan level keyakinan (*self efficacy*) yang rendah, maka berpotensi mudah untuk menyerah dalam berbagai situasi, sementara seseorang dengan level keyakinan (*self efficacy*) tinggi, maka berpotensi tidak mudah menyerah, mendorong untuk terus melakukan dan memperluas usaha mereka meskipun ada rintangan yang mendatangi mereka.

Menurut Lauster (1988:30) aspek efikasi diri diantaranya sebagai berikut:

- a. Keyakinan akan kemampuan diri adalah pandangan positif individu tentang dirinya sendiri sehingga dia benar-benar memahami tindakan yang dilakukan.
- b. Optimis yaitu pandangan positif individu yang konsisten mempunyai pandangan baik dalam mengelola sesuatu disekitar diri sendiri, harapan dan kapasitas atau kemampuannya.
- c. Objektif adalah orang yang yakin melihat masalah sesuai dengan kebenaran sebenarnya, tidak hanya dari sudut pandang pribadinya.
- d. Bertanggung jawab adalah kemampuan individu untuk menanggung segala sesuatu sesuai dengan konsekuensinya.
- e. Rasional dan realistis merujuk pada proses menganalisis masalah, situasi atau kejadian dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima secara logis dan sesuai dengan kenyataan.

Berdasarkan beberapa faktor yang telah diuraikan, penelitian ini memanfaatkan elemen yang terkait dengan teori Bandura (1997:42-43),

seperti tingkat kesulitan suatu tugas (magnitude), seberapa luasnya penerapan tugas (generality), serta tingkat keyakinan dan kekuatan (strength) individu dalam menghadapi tugas tersebut.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura (dalam Alwisol, 2009:288-289) Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah sebagai berikut:

a. Pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*)

Self efficacy seseorang bisa meningkat ketika keberhasilan mampu didapatkan, sementara itu kegagalan akan mengurangi efikasi diri seseorang. Ketika prestasi mampu dicapai dengan melalui hambatan yang berat dan seseorang mampu menjalaninya dengan perjuangannya sendiri, maka hal tersebut dapat memberikan *effort* tersendiri dan akan membawa pengaruh pada peningkatan efikasi diri.

b. Pengalaman orang lain (*vicarious experiences*)

Pengalaman orang lain yang berhasil dalam situasi serupa cenderung meningkatkan keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas yang sama. Hal ini merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat keyakinan diri seseorang.

c. Persuasi sosial (*social persuasion*)

Persuasi sosial adalah kapasitas individu untuk mempengaruhi orang sebagaimana adanya menyampaikan informasi secara lisan dan pada umumnya sangat persuasif terhadap keyakinan seseorang dalam melaksanakan tugas atau aktifitas.

- d. Keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*)

Seseorang yang memiliki tingkat keyakinan diri yang tinggi umumnya memiliki tingkat stres, kegelisahan, dan ketakutan yang rendah. Sebaliknya, individu dengan tingkat keyakinan diri yang rendah biasanya memiliki tingkat stres, kegelisahan, dan ketakutan yang tinggi.

Adapun faktor efikasi diri menurut Greenberg dan Baron (dalam Nurfajar et al., 2018:40) diantara sebagai berikut:

- a. Pengalaman langsung

Sebagai hasil dari pengalaman melakukan suatu usaha sebelumnya.

- b. Pengalaman tidak langsung

Berdasarkan pengamatan terhadap pengalaman orang lain di sekitarnya dalam melakukan tugas yang serupa (bagaimana individu mengikuti dan menginterpretasikan keterlibatannya dalam melakukan suatu tugas), terjadi pemahaman baru.

Berdasarkan penjelasan tentang faktor efikasi diri, penelitian ini merujuk pada konsep yang diperkenalkan oleh Bandura (dikutip dalam Alwisol, 2009:288-289), yang mencakup pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*), pengalaman orang lain (*vicarious experiences*), persuasi sosial (*social persuasion*), serta kondisi fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*).

4. Efikasi Diri dalam Perspektif Islam

Berbicara Mengenai efikasi diri jika dikaitkan dengan perspektif Islam maka yang muncul adalah mengenai ketetapan Allah terhadap hambanya, didalam Al-Qur'an Q.S Al Baqarah:286 telah dijelaskan bahwa :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا أُكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا
تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِكْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ
عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۖ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ
لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebaikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. Mereka berdo'a Ya Tuhan kami, janganlah engkau hukum kami jika kami lupa atau tersalah. Ya tuhan kami, janganlah engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana engkau bebaskan kepada orang-orang yang sebelum kami. Ya Tuhan kami , janganlah engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir (Q.S Al Baqarah:286).

Jadi pada ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah menciptakan manusia dengan sebaik – baiknya bentuk yang mana lebih sempurna daripada makhluk lainnya. Jadi sudah seharusnya sebagai manusia yakin bahwa dapat menangani banyak masalah dalam hidupnya, karena percaya atas janji Allah SWT yang tidak akan membebankan masalah atau ujian diluar kemampuan hambanya.

Tiap individu memiliki bakat yang unik dan tantangan yang beragam. Oleh karena itu, penting untuk percaya pada potensi diri agar dapat mengatasi hambatan dengan efektif, sehingga dapat tumbuh menjadi versi terbaik dari diri sendiri di masa depan.

D. Pengaruh *Workplace Well Being* dan Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja Driver Maxim di Kota Semarang

Workplace well-being adalah konsep kesejahteraan di lingkungan kerja yang mencakup kesehatan, melibatkan baik gejala fisiologis maupun mental yang berkaitan dengan kesejahteraan secara keseluruhan, serta pengalaman subjektif individu terkait dengan pekerjaan dan kehidupan. Menurut Danna dan Griffin (1999:364), aspek-aspek yang tercakup dalam *workplace well-being* mencakup kepuasan dalam kehidupan/non-pekerjaan, kepuasan dalam pekerjaan, serta kesehatan secara umum.

Aspek *life /non work satisfaction* meliputi kesejahteraan di dalam kehidupan diluar pekerjaan. Keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan dapat membuat individu merasa lebih bahagia dan produktif yang kemudian nantinya akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Kemudian dilihat dari aspek *work/job related satisfaction*, berkaitan dengan kepuasan dalam hal yang menyangkut tentang pekerjaannya. Seseorang dengan kondisi pekerjaan yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, selain itu merasa dihargai. Kemudian pada aspek *general health*, merupakan kesejahteraan secara keseluruhan, perpaduan antara kesejahteraan psikologis dengan kesejahteraan fisik. Seseorang dengan kondisi fisik dan psikologis yang sehat maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang tersebut dalam bekerja.

Pengertian efikasi diri adalah menyanggung atas keyakinan atau kepercayaan seseorang pada kapasitasnya untuk melakukan tugas tertentu, mengurus masalah. Menurut Bandura (1997:42-43) aspek yang terdapat pada efikasi diri yaitu sebagai berikut: (*magnitude*), luas bidang tugas (*Generality*),

Tingkat kemantapan, keyakinan, kekuatan (*Strenght*). Magnitude berkaitan dengan tingkat kesukaran dalam menyelesaikan tugas. Generality berkaitan dengan rentang tugas dimana orang tersebut merasa yakin dengan kemampuannya. Strength berkaitan dengan tingkat kepercayaan individu mengenai kapasitasnya.

Mengapa dikaitkan dengan *workplace well being* karena diantara aspek yang ada pada kepuasan kerja juga ada pada *workplace well being* itu sendiri. Lingkungan kerja yang memperhatikan *workplace well being* cenderung menciptakan karyawan yang lebih Bahagia, sehat, dan bersemangat. Karyawan yang merasa diperhatikan dan didukung dalam *workplace well being* cenderung lebih produktif dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Workplace well being yang baik dapat membantu mengurangi tingkat stress dan tekanan kerja yang dialami oleh karyawan. Dengan adanya dukungan untuk Kesehatan mental, keseimbangan kerja dan kehidupan, dan lingkungan kerja yang positif, karyawan akan merasa lebih nyaman dan tahan terhadap stress yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang memperhatikan *workplace well being* cenderung menciptakan loyalitas dan keterikatan yang kuat dari karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa senang dan nyaman dalam lingkungan kerja mereka cenderung bertahan lebih lama di perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi *turnover rate*.

Kemudian dalam segi peningkatan keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan dalam *workplace well being* cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan dan perusahaan. Mereka akan merasa dihargai, didengarkan, dan didukung, sehingga akan lebih berkontribusi secara positif dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa memiliki arti dan tujuan dalam pekerjaan mereka.

Efikasi diri merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Keterkaitan antara aspek efikasi diri dengan kepuasan kerja diantaranya: (1) motivasi dan kinerja, yaitu karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Keyakinan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, yang pada gilirannya dapat memberikan rasa pencapaian dan kepuasan kerja. (2) *resilience* dan adaptasi. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih Tangguh dalam menghadapi tantangan dan hambatan di tempat kerja, mereka mampu beradaptasi dengan perubahan, mengatasi rintangan, dan belajar dari kegagalan. Kemampuan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa mampu mengatasi berbagai situasi yang muncul. (3) Pengaruh terhadap lingkungan kerja. Keyakinan diri yang tinggi dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi cenderung melihat lingkungan kerja sebagai tempat yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan pribadi. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai dan mampu berkembang. (4) Interaksi sosial. Efikasi diri yang tinggi juga dapat memengaruhi interaksi sosial karyawan di tempat kerja. Karyawan yang percaya diri dalam kemampuan mereka cenderung lebih terbuka terhadap kolaborasi, komunikasi, dan kontribusi dalam tim. Interaksi sosial yang positif ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa termasuk dan dihargai dalam lingkungan kerja.

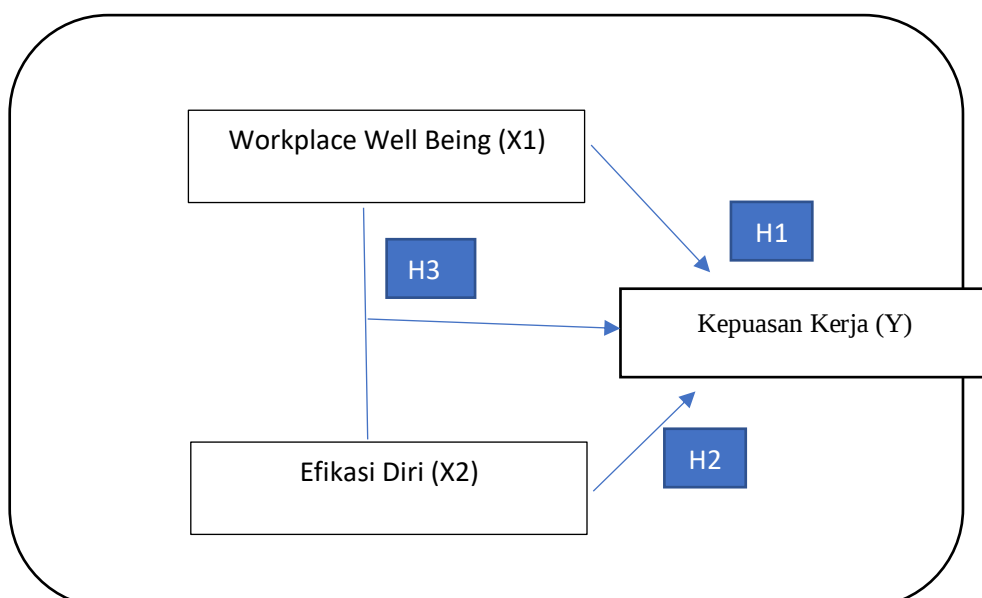
Herwanto dan Ummi (2017) telah melakukan penelitian mengenai dampak *workplace well-being* terhadap kinerja guru SD. Hasilnya menunjukkan bahwa *workplace well-being* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar, di mana kinerja guru cenderung meningkat seiring dengan peningkatan *workplace well-being*. Sebaliknya, kinerja guru cenderung menurun ketika *workplace well-being* rendah. Kinerja yang baik merupakan indikasi dari kepuasan dalam bekerja. Selain *workplace well-being*, efikasi diri juga memengaruhi kepuasan kerja pegawai, seperti yang terungkap

dalam penelitian oleh Syamili (2020) di PT. PLN (PERSERO) area Yogyakarta. Hasilnya menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dan kepuasan kerja, di mana tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat seiring dengan peningkatan efikasi diri. Kesimpulannya, kepuasan dalam bekerja didorong oleh baiknya kinerja dan efikasi diri, sehingga penting untuk memperhatikan kedua faktor ini dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian antara *workplace well-being*, efikasi diri dan kepuasan kerja diatas, dapat diketahui bahwa didalam lingkup organisasi *workplace well-being*, secara tidak langsung juga akan mempengaruhi efikasi diri seseorang untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, ketika tugas dapat dikerjakan dengan baik, maka muncul rasa puas dalam bekerja dan nantinya output kerja akan baik pula. Sebaliknya ketika didalam lingkup organisasi tidak menerapkan *workplace well-being*, secara tidak langsung juga akan mempengaruhi efikasi diri seseorang untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, jika tugas saja tidak semangat untuk menyelesaikan, maka muncul rasa ketidakpuasan dalam bekerja dan nantinya output kerja akan kurang maksimal.

Gambar 3

Keterkaitan Variabel



E. Hipotesis

Sugiyono (2019: 99) menjelaskan bahwa hipotesis adalah sebuah pernyataan sementara dalam bentuk kalimat yang menjadi jawaban awal dalam suatu penelitian. Pernyataan tersebut disebut sementara karena didasarkan pada teori yang relevan, namun belum didukung oleh bukti empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

- H1: Ada pengaruh *workplace well being* terhadap kepuasan kerja *Driver* maxim Kota Semarang.
- H2: Ada pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja *Driver* maxim Kota Semarang.
- H3: Ada pengaruh *workplace well being* dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja *Driver* maxim Kota Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Riset yaitu usaha untuk mendapatkan fakta secara teoritis, dimana dalam rangka mencapainya dibutuhkan suatu metode penelitian yang terstruktur dan objektif. Riset ini termasuk dalam riset kuantitatif. Menurut Arikunto (2006: 12) penelitian kuantitatif adalah eksplorasi yang sangat besar meliputi angka-angka, berawal dari mengumpulkan informasi, menguraikan terjemahan informasi, sampai memperkenalkan hasil informasi. Jenis penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Model analisis regresi berganda adalah model *probabilistic* yang mengungkap hubungan antara setidaknya tiga variable yang saling mempengaruhi, variable yang saling mempengaruhi disebut dengan variable independen, sedangkan yang dipengaruhi disebut variabel dependen (Suyono, 2018:5). Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda karena tujuannya adalah untuk menginvestigasi sejauh mana adanya hubungan timbal balik antara ketiga variable yang hendak diteliti oleh peneliti yaitu *workplace well being* dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari satu variabel dependen (Y) dan dua variabel independen (X) yaitu :

- a. Variabel Dependen (Y) : Kepuasan Kerja
- b. Variabel Independen (X1) : *Workplace Well Being*
- c. Variabel Independen (X2) : Efikasi Diri

2. Definisi Operasional

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah penilaian subjektif yang terasa oleh seseorang karyawan terhadap situasi pekerjaannya, baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaannya dalam rangka menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meneliti tingkat kepuasan kerja karyawan, dapat diukur dengan skala yang mencakup beberapa aspek kepuasan kerja menurut Robbins(dalam Sopiah, 2018) yaitu : upah, pekerjaan, promosi, atasan, rekan kerja. Semakin tinggi nilai yang diperoleh oleh subjek, semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah nilai yang diperoleh oleh subjek, semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

b. *Workplace Well-Being*

Workplace Well-Being adalah suatu perspektif individu terhadap kualitas kehidupannya di lingkungan kerja, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, dimana yang melibatkan semua gejala fisik maupun psikologis yang terkait dengan kesejahteraan, termasuk penilaian terhadap pengalaman hidup dan pekerjaan. Untuk meneliti tingkat *workplace well being* dapat diukur dengan aspek yang dikemukakan oleh Danna dan Griffin (1999) yaitu : *life/non-work satisfaction, work/job-related satisfaction, general health*. Semakin tinggi nilai yang diperoleh partisipan, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan. Sebaliknya, jika nilai yang diperoleh lebih rendah, maka tingkat kesejahteraan di tempat kerja bagi karyawan juga cenderung lebih rendah.

c. Efikasi Diri

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan, menghadapi tantangan, dan mengambil langkah-langkah menuju pencapaian tujuan tertentu. Untuk mengukur

tingkat efikasi diri, dapat digunakan skala dengan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Bandura (1997) yaitu tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*), luasnya bidang tugas (*Generality*), serta tingkat kemantapan, keyakinan, dan kekuatan (*Strength*). Semakin meningkatnya nilai yang dicapai oleh individu dalam penilaian ini, semakin kuat pula keyakinan mereka terhadap kemampuan diri.. Sebaliknya, jika nilai yang diperoleh lebih rendah, maka tingkat efikasi diri individu cenderung lebih rendah juga

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ini berada di Kota Semarang.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan April sampai bulan Juni 2024.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok individu yang memiliki ciri-ciri tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk keperluan studi dan analisis data (Sugiyono, 2013: 80). Populasi yang menjadi fokus adalah dalam penelitian ini adalah *driver* Maxim di Kota Semarang.

2. Sampel dan Teknik sampling

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik atau kondisi khusus yang akan diteliti. Sampel dipilih dari populasi menggunakan prosedur tertentu dengan tujuan untuk mewakili populasi secara keseluruhan (Martono, 2012:74). Apabila populasi dalam penelitian terlalu besar untuk dipelajari secara menyeluruh, pengambilan sampel harus benar-benar mewakili populasi tersebut.

Teknik sampling merupakan strategi yang dipergunakan untuk memilih sampel dari populasi (Sugiyono, 2013: 81). Dalam penelitian ini, digunakan metode non-probability sampling, di mana tiap anggota populasi memiliki probabilitas yang setara untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2019: 129). Teknik sampling yang diterapkan adalah *accidental sampling*, yang berarti sampel dipilih secara kebetulan, di mana tiap individu yang secara kebetulan berinteraksi dengan peneliti dapat menjadi sampel jika dianggap relevan bagi pengumpulan data (Siyoto & Sodik, 2015: 66).

Berikut adalah kriteria yang digunakan untuk pemilihan sampel dalam penelitian ini:

- 1) Driver Maxim Aktif (usia kerja minimal 1 tahun)
- 2) Laki-laki dan perempuan
- 3) Usia 18-40 (dewasa awal)

Karena jumlah populasi dalam penelitian ini tidak diketahui, metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah dengan menggunakan rumus Lemeshow:

$$n = \frac{Za^2 \times P \times Q}{L^2}$$

Keterangan :

n= jumlah sampel minimal yang digunakan

Za= nilai standar dari distribusi sesuai nilai $\alpha = 5\% = 1,96$

P = Prefelensi outcome, karena data belum didapat, maka dipakai 50%

Q= 1-P

Diketahui $Za = 1,96^2$

P = 50%

Q = 1-P

$L^2 = 10\%^2$

Ditanya : n = ?

Dijawab :

$$n = \frac{Za^2 \times P \times Q}{L^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \times 50\% \times (1-P)}{10\%}$$

$$n = \frac{3,84 \times 0,5 \times (1-0,5)}{0,1^2} = \frac{3,84 \times 0,5 \times 0,5}{0,01} = \frac{0,96}{0,01} = 96$$

Berdasarkan hasil hitung sampel diatas maka ditemukan bahwa jumlah sampel minimal dalam penelitian ini yaitu berjumlah 96 yang dibulatkan oleh peneliti menjadi 100 responden dari *Driver* Maxim di Kota Semarang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penggunaan skala Likert. Skala yang digunakan terdiri dari skala *workplace well being*, skala efikasi diri, dan skala kepuasan kerja, yang diberi skor dari satu sampai empat dengan kriteria berikut : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian dinyatakan sebagai “favorable” jika pernyataan mendukung atribut yang diukur, dan sebagai “unfavorable” jika pernyataan tidak mendukung atribut yang diukur (Azwar, 2016:45).

Pernyataan yang bersifat *favorable* memiliki bobot penilaian sebagai berikut: Sangat sesuai (SS)= 4 , Sesuai (S)= 3, Tidak Sesuai (TS)= 2, Sangat Tidak Sesuai (STS)= 1. Sedangkan pernyataan bersifat *unfavorable* bobot penilaian sebagai berikut: Sangat Sesuai (SS)= 1, Sesuai (S)= 2, Tidak Sesuai =3, Sangat Tidak Sesuai (STS)= 4

Tabel 2

Kriteria Penilaian Skala (Syahrums &Salim, 2014:150)

Respon	Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat sesuai	SS	4	1
Sesuai	S	3	2
Tidak sesuai	TS	2	3
Sangat tidak sesuai	STS	1	4

Pada penilaian ini menggunakan 3 skala yaitu: skala *workplace well being*, efikasi diri, dan kepuasan kerja.

1. Skala kepuasan kerja

Skala kepuasan kerja ini bertujuan untuk menilai tingkat kepuasan kerja subjek atau responden. Skala ini disusun oleh peneliti dengan mengacu pada teori Robbins (dalam Sopiah, 2018), yang mencakup:

- a. Upah
- b. Pekerjaan
- c. Promosi
- d. Atasan
- e. Rekan kerja

Skala kepuasan kerja ini mencakup 36 item, yang terbagi menjadi 18 item favorable dan 18 item unfavorable. Individu yang mendapatkan skor rendah menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah, sementara mereka yang mendapat skor tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Detail desain item skala kepercayaan diri dapat ditemukan dalam tabel berikut

Tabel 3

Blue Print Skala Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Prediktor	Nomor item		Jumlah
			F	UF	
	Upah	Upah atau gaji yang diberikan sesuai	1, 11	6,16	4
KEPUASAN KERJA	Pekerjaan	Ketrampilan /keahlian	2,12	7,17	4
		Dianggap keberadaannya	20,29	24,33	4
		Tingkat kesulitan / target dalam pekerjaan	21,30	25,34	4
	Promosi	Adanya kesempatan untuk peningkatan karir	3,13	8,18	4
	Atasan	Menghargai atasan	4,14	9,19	4
		Mampu menjadi figure/ teman	22,31	26,35	4
	Rekan kerja	Kerjasama antar karyawan	5,15	10,27	4
		Hubungan informal dengan rekan kerja	23,32	28,36	4
	JUMLAH		18	18	36

2. Skala *workplace well being*

Skala *workplace well being* ini digunakan untuk menilai tingkat *workplace well being* yang dimiliki responden. Skala ini disusun oleh peneliti dengan mengacu pada teori oleh Danna dan Griffin (1999) yaitu sebagai berikut :

- a. *Life/ non work satisfaction*
- b. *Work / job related satisfaction*
- c. *General health*

Skala *workplace well being* ini terdiri dari 32 item, dengan 16 item favorable dan 16 item unfavorable. Responden yang meraih penilaian tinggi menunjukkan tingkat kesejahteraan di tempat kerja yang tinggi, sementara yang mendapat nilai rendah menunjukkan kesejahteraan kerja yang rendah. Desain item skala *workplace well being* dapat dilihat dalam table berikut ini :

Tabel 4

Blue Print Skala Workplace Well Being

Variabel	Indikator	Prediktor	Nomor item		Jumlah
			F	UF	
Workplace Well Being	<i>Life / non work satisfaction</i>	Hubungan dengan keluarga	1,17	9,25	4
		Hubungan dengan lingkungan sekitar	2,18	10,26	4
		Hubungan spiritualitas	3,19	11,27	4
		Upah yang sesuai	4,20	12,28	4

	<i>Work / job related satisfactions</i>	Adanya promosi jabatan	5,21	13,29	4
		Kondisi kerja	6,22	14,30	4
		Kondisi rekan kerja	7,23	15,31	4
	<i>General health</i>	Kondisi psikis terhadap fisik	8,24	16,32	4
	JUMLAH		16	16	32

3. Efikasi diri

Skala efikasi diri ini digunakan untuk menilai seberapa yakin responden terhadap kemampuan diri mereka sendiri. Skala ini dirancang oleh peneliti berdasarkan pada konsep yang dijelaskan oleh Bandura (1997), yang mencakup tiga komponen:

- a. *Magnitude*
- b. *Generality*
- c. *Strenght*

Skala efikasi diri ini meliputi 32 pertanyaan, terdiri dari 16 pertanyaan favorable dan 16 pertanyaan unfavorable. Individu yang mendapat skor tinggi menandakan tingkat efikasi diri yang tinggi, sementara yang mendapat skor rendah menandakan tingkat efikasi diri yang rendah. Rincian desain item skala efikasi diri dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 5

Blue Print Skala Efikasi Diri

Variabel	Indikator	Prediktor	Nomor item		Jumlah
			F	UF	
	<i>Magnitude</i>	Berani menghadapi tugas yang sulit	1,17	9,25	4
		Meyakini untuk dapat menyelesaikan tugas	2,18	10,26	4
		Dapat menyelesaikan tugas yang sulit	3,19	11,27	4
	<i>Generality</i>	Mempunyai keyakinan untuk menyelesaikan permasalahan dalam segala kondisi	4,20	12,28	4
		Bisa beradaptasi disegala situasi	5,21	13,29	4
	<i>Strength</i>	Mempunyai kekuatan untuk menyelesaikan tugas hingga selesai	6,22	14,30	4

		Dapat menghadapi setiap persoalan dengan ulet	7,23	15,31	4
		Bisa menekan rasa malas dalam bekerja	8,24	16,32	4
	JUMLAH		16	16	32

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas merupakan ukuran untuk menilai kualitas dan efektifitas suatu alat pengukur. Jika data yang diperoleh dari alat pengukur secara signifikan cocok atau mirip dengan data yang sebenarnya dari objek yang diteliti, maka alat pengukuran tersebut dianggap valid. Validitas tercapai ketika alat pengukuran dapat menghasilkan data yang konsisten, sebaliknya jika data yang dihasilkan tidak konsisten, maka validitasnya rendah. Validitas mengukur seberapa akurat data yang diperoleh sesuai dengan tujuan pengukuran yang dimaksud.

Untuk menguji tingkat validitas dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah *corrected item-total correlation* dengan bantuan IBM SPSS 22. Selanjutnya untuk memastikan validitas butir-butir instrument, peneliti berkonsultasi dengan para ahli (*experts judgement*) yaitu dengan satu dosen pembimbing yang kemudian melakukan uji coba. Menurut Sugiyono (2016:126), acuan pengukuran yang diterapkan untuk menilai suatu item adalah dengan memiliki nilai $r_{xy} \geq 0,30$. Peneliti menggunakan koefisien validitas sebesar $r_{xy} = 0,30$ sebagai acuan. Ketika koefisien yang diperoleh melampaui angka 0,30, maka skala pengukuran dianggap memiliki tingkat validitas yang tinggi.

Sebaliknya, jika koefisien yang diperoleh kurang dari 0,30, maka skala pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat validitas yang rendah

a. Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji validitas, diketahui bahwa jumlah item yang gugur adalah 4 item karena nilai *corrected item total correlation* dibawah 0,300 dengan 32 item valid karena nilai *corrected item total correlation* diatas 0,300.

Tabel 6

Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Prediktor	Nomor item		Jumlah
			F	UF	
	Upah	Upah atau gaji yang diberikan sesuai	1,2	*3,4	3
KEPUASAN KERJA	Pekerjaan	Ketrampilan /keahlian	5,6	7, *8	3
		Dianggap keberadaanny a	9,10	11,*1 2	3
		Tingkat kesulitan / target dalam pekerjaan	13,14	15,16	4
	Promosi	Adanya kesempatan untuk	17,18	19,20	4

		peningkatan karir			
	Atasan	Menghargai atasan	21,2 2	23,24	4
		Mampu menjadi figure/ teman	25, *26	27,28	3
	Rekan kerja	Kerjasama antar karyawan	29,3 0	31,32	4
		Hubungan informal dengan rekan kerja	33,3 4	35,36	4
JUMLAH					32

b. Uji Validitas Skala *Workplace Well Being*

Berdasarkan uji validitas, diketahui bahwa jumlah item yang gugur adalah 7 item karena nilai *corrected item total correlation* dibawah 0,300 dengan 25 item valid karena nilai *corrected item total correlation* diatas 0,300.

Tabel 7

Hasil Uji Validitas Skala *Workplace Well Being*

Variabel	Indikator	Prediktor	Nomor item		Jumlah
			F	UF	
Workplace Well Being		Hubungan dengan keluarga	1,16	4,24	4

	<i>Life / non work satisfaction</i>	Hubungan dengan lingkungan sekitar	2, *17	5,25	3
		Hubungan spiritualitas	3,18	*6,26	3
	<i>Work / job related satisfactions</i>	Upah yang sesuai	7,19	11,27	4
		Adanya promosi jabatan	*8,20	*13,28	2
		Kondisi kerja	9,21	*14,29	3
		Kondisi rekan kerja	10,22	*15,30	3
	<i>General health</i>	Kondisi psikis terhadap fisik	*12,23	16,31	3
	JUMLAH				25

c. Hasil Uji Validitas Skala Efikasi Diri

Berdasarkan pengujian validitas, disimpulkan bahwa terdapat 6 item yang gugur karena memiliki nilai korelasi total item yang di bawah 0,300. Sebaliknya, dari 26 item yang tersisa, dapat dipastikan validitasnya karena memiliki korelasi total item yang disesuaikan di atas 0,300.

Tabel 8

Hasil Uji Validitas Skala Efikasi Diri

Variabel	Indikator	Prediktor	Nomor item		Jumlah
			F	UF	
	<i>Magnitude</i>	Berani menghadapi tugas yang sulit	1, *17	*9,25	2
		Meyakini untuk dapat	2,18	*10,26	3

		menyelesaikan tugas			
		Dapat menyelesaikan tugas yang sulit	3,19	*11,27	3
	Generality	Mempunyai keyakinan untuk menyelesaikan permasalahan dalam segala kondisi	4,20	*12,28	3
		Bisa beradaptasi disegala situasi	5,21	13,29	4
	Strength	Mempunyai kekuatan untuk menyelesaikan tugas hingga selesai	6,22	14,30	4
		Dapat menghadapi setiap persoalan dengan ulet	7,23	15,31	4
		Bisa menekan rasa malas dalam bekerja	8,*24	16,32	3
JUMLAH					26

2. Reliabilitas

Ghozali (2018:45) menjelaskan bahwa reliabilitas merupakan suatu metode untuk mengevaluasi keandalan suatu kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari variabel atau konstruk yang ingin diukur. Menurut Sugiyono (2018:193), instrumen yang dapat dipercaya adalah instrumen yang saat digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang konsisten atau seragam. Dalam penelitian ini, tingkat reliabilitas dihitung menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS dengan Teknik *alfa Cronbach* (Arikunto, 1998: 193).

Menurut Sugiyono (2013: 184) pengkategorian dalam menginterpretasi koefisien reliabilitas yaitu sebagai berikut:

Tabel 9

Interpretasi Koefisien Reabilitas

Interfal Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,00	Sangat Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Sedang
0,20-0,399	Rendah
0,00-,199	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel tersebut, sebuah item dianggap *reliable* jika nilai koefisien r lebih besar atau sama dengan 0,60. Sebaliknya jika nilai koefisien r kurang dari 0,60 maka item tersebut dianggap tidak *reliabel*

a. Tabel Perolehan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Tabel 10

Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,952	36

Berdasarkan hasil uji validitas di ketahui nila reliabilitas sebesar 0,952 dikatakan reliabel karena diatas 0,600

b. Tabel Perolehan Reliabilitas Skala *Workplace Well Veing*

Tabel 11

Hasil Uji Reliabilitas Skala *Workplace Well Veing*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	32

Berdasarkan hasil uji validitas di ketahui nilai reliabilitas sebesar 0,920 dikatakan reliabel karena diatas 0,600.

c. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efikasi Diri

Tabel 12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efikasi Diri

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
---------------------	------------

,914	32
------	----

Berdasarkan hasil uji validitas di ketahui nilai reliabilitas sebesar 0,914 dikatakan reliabel karena diatas 0,600.

G. Teknik Analisis Data

Tahapan analisis data memiliki peranan sentral yang tak terelakkan dan penting untuk keseluruhan prosesnya. Dimana dilakukan ketika seluruh data yang dibutuhkan untuk mencari solusi permasalahan yang diteliti sudah didapatkan secara lengkap. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan IMB SPPSS 22.0 *for windows*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *workplace well being* dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja Driver maxim di Kota Semarang. Adapun analisis data yang digunakan dengan SPSS 22.0 yakni sebagai berikut :

1. Analisis Deskripsi.

Statistika deskriptif merupakan alat statistik yang dipakai untuk memeriksa data dengan memberikan deskripsi atau penjelasan tentang informasi yang telah dikumpulkan, tanpa bertujuan membuat generalisasi. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mengevaluasi *workplace well-being*, efikasi diri, dan tingkat kepuasan kerja.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk memeriksa apakah distribusi dari variabel x dan variabel y dalam model regresi memiliki sifat normal. Oleh karena itu, sebelum menguji hipotesis, keteraturan data perlu diperiksa terlebih dahulu. Normalitas sampel dapat diuji menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan

perangkat lunak SPSS 22.0 for Windows. Data dianggap memiliki distribusi normal jika nilai signifikansi dalam uji normalitas adalah $p > 0,05$. Namun, jika nilai signifikansi $p < 0,05$, maka data dianggap tidak memiliki distribusi normal (Santoso, 2014:191).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan teknik yang digunakan untuk menentukan apakah distribusi data penelitian bersifat linier. Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan menggunakan Test for Linearity dengan bantuan software SPSS versi 22.0 melalui *Test of Linearity* dengan tingkat signifikansi $p > 0,05$. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan linier jika signifikansi $p < 0,05$ atau dapat juga dilihat pada *Deviation From Linearity* dengan tingkat signifikansi $p > 0,05$.

c. Uji Multikolinear

- 1) Uji Multikolinearitas adalah metode untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang kuat antara dua atau lebih variabel bebas dalam analisis regresi linier berganda. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas, dilakukan pengujian dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF).
- 2) Pedoman keputusan berdasarkan nilai *tolerance*
 - a) Apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ itu menunjukkan bahwa tidak adanya masalah multikolinearitas dalam model regresi
 - b) Apabila nilai *tolerance* $< 0,10$ itu menunjukkan bahwa adanya masalah multikolinearitas dalam model regresi
- 3) Melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen

- a) Nilai $VIF > 10$ menunjukkan adanya indikasi multikolinearitas antara variabel independen
- b) Nilai $VIF < 10$ menunjukkan tidak adanya indikasi multikolinearitas antara variabel independen

3. Uji hipotesis

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi linier berganda.

a. Uji hipotesis pertama

Pada penelitian ini, hipotesis diuji menggunakan analisis regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana mengeksplorasi hubungan antara satu variabel independen dan satu variabel dependen (Sugiyono, 1997: 243), dalam hal ini *Workplace Well Being* (X1) dan kepuasan kerja (Y).

b. Uji hipotesis kedua

Uji hipotesis kedua bertujuan untuk meneliti hubungan antara efikasi diri (X2) dan kepuasan kerja (Y). Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis kedua ini sama dengan metode yang digunakan untuk pengujian hipotesis pertama.

c. Uji hipotesis ketiga

Dalam pengujian hipotesis ketiga, peneliti menggunakan analisis regresi berganda. Metode ini diterapkan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, dalam hal ini *Workplace well being* (X1) dan efikasi diri (X2) dengan kepuasan kerja (Y).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

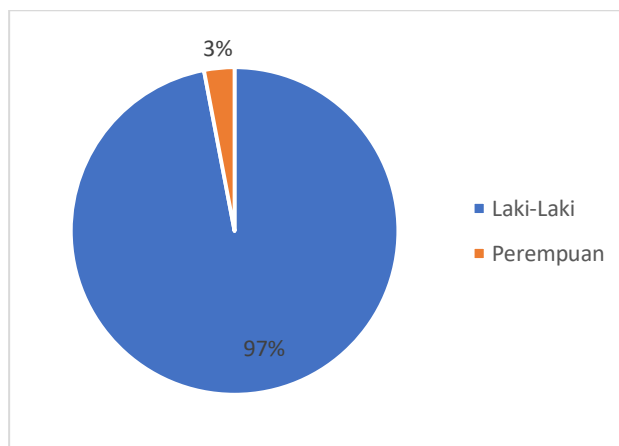
1. Deskripsi Subjek Penelitian

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Subjek penelitian ini adalah 100 pengemudi Maxim. Sebaran subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar berikut.:

Gambar 4

Perbandingan Subjek Dilihat dari Jenis Kelamin



Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa 97% atau 97 orang berjenis kelamin laki-laki, sementara 3% atau 3 orang berjenis kelamin perempuan.

b. Kategorisasi Variabel Penelitian

Informasi tentang variabel-variabel penelitian disajikan dalam tabel statistik deskriptif yang menunjukkan nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi untuk setiap variabel. Variabel penelitian ini dikelompokkan ke dalam tiga kategori: rendah, sedang, dan tinggi. Detail data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13

Deskripsi Data Variabel Penelitian

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja (Y)	100	49	119	86,77	19,481
<i>Workplace Well Being</i> (X1)	100	36	93	69,01	15,511
Efikasi Diri (X2)	100	38	99	74,70	14,492
Valid N (listwise)	100				

Dari tabel tersebut, variabel *Workplace Well Being* (X1) memiliki skor minimum 36 dan skor maksimum 93, dengan rata-rata 69,01 dan standar deviasi 15,511. Variabel efikasi diri (X2) memiliki skor minimum 38 dan skor maksimum 99, dengan rata-rata 74,70 dan standar deviasi 14,492. Variabel kepuasan kerja memiliki skor minimum 49 dan skor maksimum 119, dengan rata-rata 86,77 dan standar deviasi 19,481. Berdasarkan informasi ini, kategori variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja.

Tabel 14

Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Rumus Interval	Perhitungan	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 86,77 - 19,481$ $X < 67.28$	$X < 67.28$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$(86,77 - 19,481) \leq X < (79,33 + 10,350)$ $67.28 \leq X < 89,68$	$67.28 \leq X < 106.25$	Sedang
$X \geq (\text{Mean}) + 1 \text{SD}$	$X \geq 79,33 + 10,350$ $X \geq 106.25$	$X \geq 106.25$	Tinggi

Dari tabel kategori yang disajikan sebelumnya, disimpulkan bahwa skala kepuasan kerja dianggap tinggi jika skornya melebihi 106.25. Kategori sedang berlaku untuk skor antara 67.28 hingga 106.25, sedangkan kategori rendah berlaku untuk skor di bawah 67.28. Dengan demikian, hasil yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 15

Tabel Distribusi Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	17	17,0	17,0	17,0
Sedang	66	66,0	66,0	83,0
Tinggi	17	17,0	17,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Pada variabel pengambilan kepuasan kerja dapat diketahui sebanyak 17 orang (17%) dikategorikan rendah, 66 orang (66%) dikategorikan sedang, dan 17 orang (17%) dikategorikan tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *driver* maxim di Kota Semarang memiliki nilai kepuasan kerja sedang.

b. Kategorisasi Variabel *Workplace Well Being*

Tabel 16

Kategorisasi Variabel *Workplace Well Being*

Rumus Interval	Perhitungan	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 69,01-15,511$ $X < 53.49$	$X < 53.49$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$(69,01-15,511) \leq X < (69,01+15,511)$ $53.49 \leq X < 84.52$	$53.49 \leq X < 84.52$	Sedang
$X \geq (\text{Mean}) + 1\text{SD}$	$X \geq 69,01+15,511$	$X \geq 84.52$	Tinggi

	$X \geq 84.52$		
--	----------------	--	--

Berdasarkan tabel kategori rumusan diatas, diketahui skor skala *workplace well being* yang tinggi apabila skornya lebih dari 84.52, kemudian kategori sedang apabila skor diantara 53.49 - 84.52, sedangkan kategori rendah yaitu apabila skor kurang dari 53.49. Sehingga hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 17

Tabel Distribusi Variabel *Workplace well Being*

Workplace well being

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	16	16,0	16,0	16,0
Sedang	65	65,0	65,0	81,0
Tinggi	19	19,0	19,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Pada variabel *Workplace well being* dapat diketahui sebanyak 16 responden (16%) dikategorikan rendah, 65 responden (65%) dikategorikan sedang, dan 19 responden (19%) dikategorikan tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *driver* maxim di Kota Semarang memiliki nilai *workplace well being* sedang.

c. Kategorisasi Variabel Efikasi Diri

Tabel 18

Kategorisasi Variabel Efikasi Diri

Rumus Interval	Perhitungan	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 74,70-14,492$ $X < 60.20$	$X < 60.20$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$(74,70-14,492) \leq X < (74,70+14,492)$	$60.20 \leq X < 89.19$	Sedang

	$60.20 \leq X < 89.19$		
$X \geq (\text{Mean}) + 1 \text{ SD}$	$X \geq 74,70+14,492$ $X \geq 89.19$	$X \geq 89.19$	Tinggi

Berdasarkan kategori yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa skor skala efikasi diri dianggap tinggi jika lebih dari 89,19. Kategori sedang adalah untuk skor antara 60,20 hingga 89,19. Sementara kategori rendah adalah jika skor kurang dari 60,20. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 19

Tabel Disitribusi Variabel Efikasi Diri

Efikasi Diri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	15	15,0	15,0	15,0
Sedang	39	39,0	39,0	54,0
Tinggi	46	46,0	46,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Pada variabel Efikasi Diri dapat diketahui sebanyak 15 responden (15%) dikategorikan rendah, 39 responden (39%) dikategorikan sedang, dan 46 responden (46%) dikategorikan tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *driver* maxim di Kota Semarang memiliki nilai efikasi diri tinggi.

B. Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Pemeriksaan normalitas merupakan tahap statistik yang bertujuan untuk menilai apakah data yang diamati mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam konteks penelitian, pengujian normalitas sering kali dilakukan untuk memastikan bahwa asumsi dasar dari banyak teknik analisis statistik terpenuhi, termasuk regresi. Jika data tidak berdistribusi normal, ini dapat memengaruhi hasil analisis statistik, termasuk keakuratan dan validitas interpretasi. Teknik yang umum digunakan untuk menguji normalitas adalah tes Kolmogorov-Smirnov. Dalam pengujian ini, nilai-nilai dari

sampel diuji untuk melihat seberapa dekat distribusi mereka dengan distribusi normal yang diharapkan.

Tabel 20

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,00961185
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,075
	Negative	-,086
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,064^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dasar penilaian Kolmogorov-Smirnov adalah nilai pada kolom Asymp.Sig yang harus lebih besar dari 0,05. Dari tabel tersebut, terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,064, yang melebihi nilai signifikansi (0,05). Oleh karena itu, kesimpulan dapat diambil bahwa distribusi data residual adalah normal.

2. Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas dimanfaatkan guna menentukan apakah terdapat hubungan linier yang signifikan antara dua variabel atau tidak. Keterkaitan yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat seharusnya menunjukkan hubungan yang linear. Penilaian apakah hubungan variabel tersebut bersifat linear atau tidak dilakukan dengan

membandingkan nilai signifikansi, yang dianggap signifikan jika nilainya lebih besar dari 0,05.

a. Hasil Uji Linieritas X1 dengan Y

Tabel 21

Hasil Uji Linieritas X1 dengan Y

ANOVA Tabel

	Sum of	df	Mean	F	Sig.
Squares			Square		
Y * Between (Combined)	34220,577	44	777,740	12,772	,000
X1 Groups Linearity	30797,399	1	30797,399	505,760	,000
Deviation from Linearity	3423,178	43	79,609	1,307	,173
Within Groups	3349,133	55	60,893		
Total	37569,710	99			

Dari output uji linearitas di atas, terlihat bahwa variabel *workplace well-being* dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear. Hal ini dinyatakan karena nilai deviation from linearity sebesar 0,173, yang melebihi 0,05, menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan linear.

Tabel 22

Hasil Uji Linieritas X2 dengan Y

ANOVA Tabel

	Sum of	df	Mean	F	Sig.
Squares			Square		
Y * Between (Combined)	31420,493	47	668,521	5,653	,000
X2 Groups Linearity	27510,589	1	27510,589	232,639	,000
Deviation from Linearity	3909,905	46	84,998	,719	,872
Within Groups	6149,217	52	118,254		

Total	37569,710	99			
-------	-----------	----	--	--	--

Dari hasil output uji linearitas di atas dapat diketahui bahwa variabel efikasi diri dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear. Dinyatakan memiliki hubungan yang linear karena nilai *deviation from linearity* sebesar $0,872 > 0,05$ yang menandakan kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear.

3. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 23

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,885	4,278		,674	,502		
X1	,874	,116	,696	7,525	,000	,204	4,909
X2	,315	,124	,235	2,536	,013	,204	4,909

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel, analisis menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance sebesar 0,204 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Ketika nilai tolerance melebihi 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10, maka tidak ada indikasi adanya multikolinieritas antar variabel. Dengan demikian, hasil tersebut menandakan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi penelitian ini, sehingga model regresi dapat digunakan dengan percaya diri.

C. Hasil Analisis Data

Uji hipotesis merupakan prosedur yang digunakan untuk secara empiris membuktikan atau menolak asumsi yang diajukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Tujuannya adalah untuk menguji secara empiris apakah terdapat pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.

1. Uji Hipotesis Pertama

Tabel 24

Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,885	4,278		,674	,502
X1	,874	,116	,696	7,525	,000
X2	,315	,124	,235	2,536	,013

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data dalam tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel *workplace well-being* (X1) adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *workplace well-being* terhadap kepuasan kerja para Driver Maxim di Kota Semarang. Selain itu, dari tabel tersebut juga diketahui bahwa nilai signifikansi variabel efikasi diri (X2) adalah 0,013, yang juga lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari efikasi diri terhadap kepuasan kerja para Driver Maxim di Kota Semarang.

- 1) H1 Hipotesis Pengaruh Variabel *Workplace well being* (X1) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Diketahui nilai T hitung $7,525 > 1.984$ (t tabel) maka H_0 ditolak, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan secara parsial variabel *workplace well being* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (H1 diterima).

- 2) H2 Hipotesis Pengaruh Variabel Efikasi diri (X2) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Diketahui nilai T hitung $2,536 > 1.984$ (t tabel) maka H_0 ditolak, dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan secara parsial variabel efikasi diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (H2 diterima)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 2,885 + 0,874 X_1 + 0,315 X_2$$

Dilihat dari persamaan regresi diatas, maka :

- 1) $\alpha = 2,885$

Artinya nilai konstanta menunjukkan pengaruh variabel independen (*workplace well being* dan efikasi diri). Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan naik atau terpenuhi.

- 2) $\beta_1 = 0,874$

Artinya jika *workplace well being* (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,874 atau 87,4%, koefisien bernilai positif artinya antara *workplace well being* (X1) dan kepuasan kerja (Y) memiliki pengaruh positif. Kenaikan *workplace well being* (X1) akan mengakibatkan kenaikan pada kepuasan kerja (Y).

- 3) $\beta_2 = 0,315$

Artinya jika efikasi diri (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,315 atau 31,5%, koefisien bernilai positif artinya antara efikasi diri (X2) dan kepuasan kerja (Y) memiliki pengaruh positif. Kenaikan efikasi diri (X2) akan mengakibatkan kenaikan pada kepuasan kerja (Y).

2. Uji Hipotesis Kedua

Uji regresi linier berganda adalah teknik yang dipakai untuk memperkirakan bagaimana variabel dependen akan berubah berdasarkan manipulasi dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor. Dalam konteks pengambilan keputusan, jika nilai signifikansi (Sig.) dari uji tersebut melebihi 0,05, maka dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel tersebut. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05, dapat diinterpretasikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel tersebut.

Tabel 25

Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	31218,476	2	15609,238	238,394	,000^b
Residual	6351,234	97	65,477		
Total	37569,710	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil output di atas, diperoleh F hitung adalah 238,394 dengan diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai signifikansi tersebut maka H_0 ditolak artinya *workplace well being* (X1) dan efikasi diri (X2) berpengaruh bersama-sama atau simultan terhadap kepuasan kerja (Y) sehingga H_3 diterima.

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar persentase variasi dalam variabel terikat (dependen) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (independen). Jika nilai R^2 rendah, ini menandakan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Sebaliknya, jika nilai R^2 tinggi, ini menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen dengan lebih luas. Informasi tentang hasil uji koefisien determinasi dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 26

Hasil Uji Determinasi Koefisiensi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,912 ^a	,831	,827	8,092

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel di atas, dapat diketahui Adjusted R Square sebesar 0,827 atau 82,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor variabel *workplace well being* (X1) dan efikasi diri (X2) sebesar 82,7%. Sedangkan sisanya sebesar 17,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Pembahasan

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *workplace well being* dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja *Driver Maxim Kota Semarang*. Terdapat tiga pokok pembahasan yaitu terdapat pengaruh *workplace well being* terhadap kepuasan kerja *Driver Maxim Kota Semarang*, pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja *Driver Maxim Kota Semarang*,

serta pengaruh *workplace well being* dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja *Driver maxim* Kota Semarang.

Hipotesis pertama adalah mengenai pengaruh *workplace well-being* terhadap kepuasan kerja para *Driver Maxim* di Kota Semarang. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien signifikansi pengaruh variabel *workplace well-being* terhadap kepuasan kerja adalah 0,000, yang lebih rendah dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *workplace well-being* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien regresi sebesar 0,874 atau 87,4% menunjukkan bahwa jika *workplace well-being* (X1) mengalami peningkatan satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,874 atau 87,4%. Koefisien yang bernilai positif menandakan adanya pengaruh positif antara *workplace well-being* (X1) dan kepuasan kerja (Y). Artinya, peningkatan dalam *workplace well-being* (X1) akan menyebabkan peningkatan dalam kepuasan kerja (Y). Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *workplace well being* semakin tinggi kepuasan kerja *driver Maxim* di Kota Semarang.

Workplace Well Being merupakan konsep kesejahteraan di tempat kerja yang mencakup aspek kesehatan, yang melibatkan gejala fisiologis dan mental yang terkait dengan kondisi klinis, serta kesejahteraan umum, yang melibatkan pengukuran terhadap kesejahteraan berdasarkan pengalaman hidup dan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan (Danna dan Giffin, 1999:364). Oleh karena itu, penting bagi individu untuk mencapai *workplace well-being* yang optimal dalam lingkungan kerja, karena karyawan yang merasa bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan mampu menciptakan hasil kerja yang berkualitas (Marpaung dan Simarmata, 2020:2). *Workplace well-being* ini memiliki keterkaitan erat dengan individu, karena sebagian besar waktu dan energi individu diinvestasikan di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *workplace well-being* seseorang meliputi upah, jenis pekerjaan, peluang promosi, hubungan dengan atasan, dan interaksi dengan rekan kerja. Selain itu, memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi

juga penting untuk mendukung *workplace well-being* dan meningkatkan kepuasan dalam bekerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas.

Temuan ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Hudin dan Budiani (2021), Penelitian di PT. X di Sidoarjo menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kesejahteraan kerja (*workplace well-being*) dan kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien korelasi sebesar 0,818, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh Herwanto & Umami (2017) menemukan hubungan yang signifikan antara *workplace well-being* dan kinerja guru SD, namun dengan korelasi yang negatif. Dalam penelitian tersebut, *workplace well-being* diklasifikasikan sebagai rendah. Pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja guru ditemukan sebesar 33,1%, sedangkan 66,9% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain *workplace well-being*.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja para *driver* Maxim di Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja adalah 0,013, yang lebih rendah dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien ditemukan sebesar 0,315, atau setara dengan 31,5%, yang berarti jika efikasi diri (X_2) naik satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,315 atau 31,5%. Dengan koefisien bernilai positif, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara efikasi diri (X_2) dan kepuasan kerja (Y). Dengan kata lain, peningkatan efikasi diri (X_2) akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi efikasi diri semakin tinggi kepuasan kerja *driver* Maxim di Kota Semarang.

Efikasi diri menurut Bandura (1997:3) adalah keyakinan individu pada kemampuannya sendiri untuk merencanakan dan melakukan Langkah guna

mencapai hasil yang diinginkan. Efikasi diri yaitu keyakinan seseorang mengenai potensinya untuk mencapai performan tertentu yang bisa mempengaruhi hidupnya. Keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam menunjukkan pelaksanaan tertentu yang dapat berdampak pada kehidupannya. Efikasi memutuskan bagaimana individu merasa berfikir, bangkit, dan bertindak. Keyakinan yang dibentuk dalam efikasi diri melalui empat siklus mendasar yaitu siklus kognitif, siklus motivasi, siklus afektif dan siklus seleksi (Kristiyani, 2016:83). Efikasi diri merupakan salah satu faktor internal yang memengaruhi kepuasan kerja, karena efikasi diri mencakup keyakinan individu dalam mendorong dirinya sendiri untuk melakukan tindakan tertentu berdasarkan pertimbangan kelayakan diri, keyakinan, dan keberanian.

Dukungan tambahan untuk temuan ini datang dari studi yang dilakukan oleh Syamili (2020), yang menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dan kepuasan kerja. Hal ini tercermin dalam nilai R sebesar 0,766 dengan nilai $p=0,000$ ($p<0,001$), serta kontribusi sebesar 58,7%. Analisis penelitian tersebut menyimpulkan bahwa hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja sangat signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Tanjung dkk. (2020) juga menunjukkan bahwa variabel efikasi diri memiliki dampak langsung terhadap perubahan kepuasan kerja sebesar 31,5%. Selanjutnya, melalui variabel efikasi diri, pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 13,5%. Dengan demikian, total pengaruh variabel efikasi diri terhadap kepuasan kerja mencapai 45,1%, dengan variabel efikasi diri berkontribusi secara langsung sebesar 16,9%. Dampak tidak langsung melalui variabel efikasi diri terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 13,6%, sehingga total pengaruh variabel efikasi diri terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 30,5%. Secara bersamaan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru mencapai 80,3%, sementara 19,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, Locus of Control, kepemimpinan, dan lain-lain.

Hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh *workplace well being* dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja *Driver* maxim Kota Semarang. Diketahui hasil dari hipotesis ketiga ini yaitu didapatkan nilai signifikansi pengaruh *workplace well being* dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 yang bernilai lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti *workplace well being* dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi pengaruh *workplace well being* dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja sebesar 0,827 atau 82,7%. Artinya, kepuasan kerja dipengaruhi secara bersama-sama oleh *workplace well being* dan efikasi diri sebesar 0,827 atau 82,7%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *workplace well being* dan efikasi diri bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver* maxim Kota Semarang.

Temuan ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Rafifah et al., (2022), yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *workplace well being* dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Hotel Lestari. Hal ini tercermin dalam nilai signifikansi 0,000 dan pada hipotesis uji t variabel X1 nilai signifikan 0,031 dan untuk nilai X2 nilai signifikansi 0,000 yang artinya terdapat pengaruh *workplace well being* dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Hotel Lestari. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al., (2020), yang menjelaskan bahwa nilai R sebesar 0,710 untuk nilai R *square* sebesar 0,504. Dengan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh efikasi diri dan lingkungan kerja sebesar 50,4%. Variabel lainnya yang tidak diteliti memberikan pengaruh sebesar 49,6%.

Penelitian ini Belum ada yang membahas ketiga variabel sekaligus secara spesifik yaitu variabel *workplace well being*, efikasi diri dan kepuasan kerja. Penelitian terdahulu hanya membahas dua variabel terkait yang kemudian dijadikan referensi oleh peneliti yaitu membahas pengaruh *workplace well being* terhadap kepuasan kerja ataupun pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Sehingga penelitian ini merupakan suatu bentuk kebaruan (*novelty*) dari

penelitian sebelumnya. Karakteristik subjek termasuk dalam masa perkembangan dewasa awal. Masa dewasa awal dimulai pada usia 18 tahun hingga sekitar usia 40 tahun, ketika terjadi perubahan fisik dan psikologis yang menyertai berkurangnya kemampuan reproduktif (Hurlock, 1996). Dewasa awal memiliki tugas perkembangan. Menurut Hurlock (2009) membagi tugas perkembangan dewasa awal yaitu : (a) mendapatkan pekerjaan, (b) memilih pasangan hidup, (c) belajar hidup bersama sebagai suami istri dan membentuk keluarga, (d) membesarkan anak-anak, (e) mengelola rumah tangga, (f) menerima tanggung jawab sebagai warga negara, dan (g) bergabung dalam kelompok sosial. Apabila dikaitkan dengan kondisi *driver* maxim sebagai responden pada penelitian ini maka dalam dewasa awal *driver* maxim telah menentukan pilihannya untuk memilih pekerjaannya ,hal ini merupakan suatu bentuk tanggung jawab terhadap kehidupan diri sendiri maupun keluarganya, mencapai peran sosial yakni menjalin hubungan baik diantara lingkungan keluarga maupun lingkungan pekerjaannya. Di usia mencapai dewasa awal bagaimana seseorang merasakan puas atau tidak dalam pekerjaannya dapat dilihat bagaimana seseorang merespon dan menjalani pekerjaannya. Ketika seseorang mampu memandang positif pekerjaannya maka seseorang tersebut akan merasakan puas dalam kerjanya, sebaliknya seseorang yang memandang negative terhadap pekerjaannya maka akan kurang puas dalam kerjanya.

Penelitian ini tentunya memiliki kelebihan. Pertama, belum ditemukan penelitian lain yang menggunakan tiga variabel sekaligus dalam satu penelitian. Penelitian ini dilakukan secara kombinasi, langsung dan tidak langsung. Langsung dengan maksud agar peneliti dapat meneliti lebih mendalam atau intens dan dapat menggali informasi lebih banyak. Secara tidak langsung dengan maksud agar mempermudah *driver* Maxim dalam pengisian di waktu senggang, mengingat pekerjaan sebagai *driver* yang tidak tentu kapan mendapat penumpang sehingga hal ini lebih memudahkan. Namun disisi lain, penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan. Salah satu kelemahan dalam penelitian ini ada pada skala *blue print* dimana antara satu aspek dengan aspek yang lainnya

dalam variabel beda jumlah item, sehingga membuat pengukuran kurang berimbang, hal ini yang membuat banyak item yang gugur.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh (positif) *workplace well being* terhadap kepuasan kerja *driver* maxim di Kota Semarang.
2. Terdapat pengaruh (positif) efikasi diri terhadap kepuasan kerja *driver* maxim di Kota Semarang.
3. Terdapat pengaruh (positif) *workplace well being* dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja *driver* maxim di Kota Semarang.

Sehingga ketiga hipotesis diterima, semakin tinggi *workplace well being* dan efikasi diri maka akan semakin tinggi kepuasan kerja *driver* maxim di Kota Semarang. Sebaliknya, semakin rendah *workplace well being* dan efikasi diri maka akan semakin rendah kepuasan kerja *driver* maxim di Kota Semarang.

B. Saran

1. Bagi Driver Maxim

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa *workplace well being* tergolong dalam kategori nilai sedang (65%), oleh karena itu perlu dinaikan kembali. Sementara itu, hasil dari efikasi diri tergolong dalam kategori tinggi (46%) hal ini perlu dipertahankan. Kemudian dari kepuasan kerja menunjukkan hasil kategori sedang (66%), oleh karena itu perlu ditingkatkan. Diharapkan hasil dalam penelitian ini mampu memberikan pemahaman bahwa untuk mencapai kepuasan kerja, diperlukan upaya baik dari dalam diri maupun dukungan dari luar *driver* maxim.

2. Bagi Perusahaan Maxim

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada perusahaan tentang pentingnya menciptakan kesejahteraan di lingkup pekerja. Karena pekerja merupakan seorang yang

menjalin pion utama dalam pelaksana suatu pekerjaan. Sehingga tercipta situasi pekerja yang puas dan nantinya akan berdampak pada produktivitas yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan nantinya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih teliti dalam pembuatan instrumen pada skala *blue print* dimana antara satu aspek dengan aspek yang lainnya dalam variabel jumlah item sama agar pengukuran berimbang. Sehingga menghasilkan item yang berkualitas dan lebih baik jika digunakan untuk pengukuran dalam penelitian.
- b. Peneliti lain dapat lebih melakukan eksplorasi yang lebih mendalam dengan membuat penelitian memakai metode lain seperti kualitatif maupun eksperimental.
- c. Selain itu, untuk memperdalam fenomena yang ada, peneliti dapat membuat penelitian yang sama dengan melihat keterhubungan maupun pengaruh namun dengan variabel-variabel lain seperti melihat pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Y) yaitu : pekerjaan yang secara mental menantang, penghargaan yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, atau kolega yang suportif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi*. Malang: UMM Press.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar .
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Alfinuha, Setyani & Fathul Lubabin Nuqul. (2017). Bahagia dalam Meraih Cita-Cita: Kesejahteraan Subjektif Mahasiswa Teknik Arsitektur Ditinjau Dari Regulasi Emosi dan Efikasi Diri. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 12-27 . <http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v2i1.1357>
- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy The Exercise of Control*. United States of America: W.H Freeman and Copany.
- Bandura, A. (1997). *Social Learning Theori*. Englewood Cliffs: Prentice Hall Publishers.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources 6th edition: Productivity, Quality of WorkLife*. Profllrs: Mcraw-Hill.
- Damayanti, N. N., & Wirakus, M. G. (2015). Pengaruh Core Self Evaluation pada Kinerja Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(5), 361-380.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.

- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmetera.
- Febrianie, Fany. 2013. *Pengaruh Teknologi Informasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kepercayaan Teknologi Informasi Terhadap kinerja individual* (Survey pada pegawai Sekretaris Daerah Kabupaten Sukoharjo). Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Febriyanto, T., & Rohman, A. T. (2018). Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia. *Lex Scientia Law Review*, 2(2), 139-154.
- Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goulau, M. F. (2014). The Relationship Between Self Efficacy and Academy in Adults Learners. *Athens Journal of Education*, 1(3), 237-246.
- Hardianto, Yoga, & Nurseda Islamiati. 2021. Hubungan Psychological well-being dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Kesehatan Honorer Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Penelitian Pendidikan Psikologi dan Kesehatan*, 2(3), 301-309.
- Hasibuan, M. S (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herwanto & Ummi, F. T. (2017). Pengaruh Workplace Well Being Terhadap Kinerja Guru SD. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 6(1), 55-60.
- Huang, C. (2017). Achievement goals and self-efficacy: A meta-analysis. *Educational Research*, 19(1), 119-137.
- Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara workplace well-being dengan kinerja karyawan pada pt. X di sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1-11.
- Hurlock, E. B. (1996). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Erlangga.

- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, And Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal Of Applied Psychology* Vol. 87: Hal.268-279.
- Institute for Development of Economics and Finance (INDEF). (2022). Transportasi online yang Paling Banyak Digunakan. Diakses pada 03 Mei 2024, dari <https://www.indef.or.id>
- Indonesia. Undang Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Kristiyani, Titik (2016). *Self Regulated Learning*. Yogyakarta: Sanata dharma university press.
- Lauster, Peter. 1988. Tes Kepribadian (Terjemahan: D.H Gulo). Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Liantama, L., & Dahesihsari, R. (2022). Gambaran Workplace Well-Being Karyawan Yang Bekerja Secara Work From Home Pada Masa Pandemi Covid-19 Jakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 11(1), 48-65.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 529-539. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.615>
- Mangkunegara, A. P. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakara.
- Marpaung, J., & Simarmata, N. I. (2020). Gambaran Workplace Well-Being di PT. X Medan. *Jurnal Psychomutiara*, 3(2), 1-9.
- Maulana, F. (2018). *Pengaruh Workplace Well-Being terhadap Intensi Turnover pada Karyawan*. Skripsi. Program Sarjana Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang.

- Maxim. (2020). Popularitas Maxim Semakin Naik Sepanjang Tahun. *Maxim*. Diakses pada 03 Mei 2024, dari <https://taximaxim.com>
- Melani, Titis, and Suhaji Suhaji. “ Faktor-Faktor Yng Mmepengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “ YAYASAN PHARMASI” Semarang.” *Jurnal Kajian Kuntansi dan Bisnis*, Vol. 1, no. 1, 2012.
- Mukhsan, A. (2015). *Pedoman Praktikum Aplikasi Komputer Lanjut*. Yogyakarta: FE Universitas Negeri Yogyakarta.
- Martono, Nanang. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 74
- Nasirin, A. A. (2020). Profesionalisasi Buruh Migran Indonesia (BMI) dalam Revolusi Industri 4.0. *Manajemen Sumber Daya Aparatur*, 8(1), 40-50.
- Nurfajar, N., Marzuqi, M. S., & Rohmayati, N. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikomas Gemilang Devisi Pci S5 Serang Banten. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(1), 35. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20il.174>
- Page, K. (2005). *Subjective Well-Being in The Workplace*. Melbourne: Deakin University.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip- Prinsip Perilaku Organisasi (Edisi kelima)*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi, Jilid 1*. Jakarta: Prehalindo Persada.
- Rafifah, P. S., Maulana, A., & Gunawan, E. (2022). Pengaruh Workplace Well-Being dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Hotel Lestari. *SOSMANIORA (Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora)*, 1(4), 448-456. <https://journal.literasisains.id/index.php/sosmaniora> DOI: 10.55123/sosmaniora.v1i4.1157

- Salangka, R., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulettenggo. *Jurnal Emba*, 3(3), 562-572.
- Sanchez, P., & McCauley, D. (2006) *Measuring and managing engagement in a cross cultural workforce: New insights For Global companies*. Global Business and Organizational Excellence, 26(1), 41-50.
- Sebuah Perjalanan. (2021) Gojek.
- Shah, S. M. A., Memon, M.S., & Laghari, M. K. (2011). The Impact of Organization Culture on the Employees' Job Satisfaction: A Study of Faculty Members of Public Sector Universities of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 3(8), 847-859.
- Sandu Siyoto, SKM., M. K., & M. Ali Sodik, M. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Cetakan 1, Vol.7, Issue 2). Literasi Media.
- Santoso, Singgih. (2014). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20 Edisi Revisi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Spector, P.E. (2013). *Industrial and Organiation Psychology*. Toronto, Canada: John Wiley and Son Inc.
- Spector. (1997). *Job satisfaction:Application, assessment, causes and consequences*, Thousand Oak, CA, Sage Publication, Inc.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: IKAPI.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Suyono. (2018). *Analisis regresi untuk penelitian*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Syamili, P. (2020). *Hubungan Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) area Yogyakarta*. Skripsi. Program Sarjana Psikologi. Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.
- Septiani, R., Handayani, P. W., & Azzahro, F (2017). Factors that affecting behavioral intention in online transportation service: Case study of GO-JEK. *Procedia Computer Science*, 124, 504-512.
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar. (2020). Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(1), 380-392.
- Titien. (2016). Penyusunan dan Pengembangan Alat ukur *Employee Engagement*. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 113-130. DOI: [10.21580/pjpp.v1i1.958](https://doi.org/10.21580/pjpp.v1i1.958)
- Where we are. (2021) Grab.
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset
- Wood, R.E & Bandura, A. (1989). *Social Conitive Theory Of Organization Management*. *Academy Of Management Review*.
- Zahro, S. F., (2018). *Hubungan antara work values dan workplace well being pada karyawan PT. Gressboard mojojerto*. Skripsi. Uin Sunan Ampel Surabaya

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Blue Print (Sebelum Uji Coba)

PENGARUH WORKPLACE WELL BEING DAN EFIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER MAXIM DI KOTA SEMARANG.

SKALA PENELITIAN

1.Blue Print Skala Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Prediktor	Nomor item		Jumlah
			F	UF	
	Upah	Upah atau gaji yang diberikan sesuai	1, 11	6,16	4
KEPUASAN KERJA	Pekerjaan	Ketrampilan /keahlian	2,12	7,17	4
		Dianggap keberadaannya	20,29	24,33	4
		Tingkat kesulitan / target dalam pekerjaan	21,30	25,34	4
	Promosi	Adanya kesempatan untuk peningkatan karir	3,13	8,18	4
	Atasan	Menghargai atasan	4,14	9,19	4
		Mampu menjadi figure/ teman	22,31	26,35	4

	Rekan kerja	Kerjasama antar karyawan	5,15	10,27	4
		Hubungan informal dengan rekan kerja	23,32	28,36	4
	JUMLAH		18	18	36

4. Blue Print Skala *Workplace Well Being*

Variabel	Indikator	Prediktor	Nomor item		Jumlah
			F	UF	
Workplace Well Being	<i>Life / non work satisfaction</i>	Hubungan dengan keluarga	1,17	9,25	4
		Hubungan dengan lingkungan sekitar	2,18	10,26	4
		Hubungan spiritualitas	3,19	11,27	4
	<i>Work / job related satisfactions</i>	Upah yang sesuai	4,20	12,28	4
		Adanya promosi jabatan	5,21	13,29	4
		Kondisi kerja	6,22	14,30	4
		Kondisi rekan kerja	7,23	15,31	4
	<i>General health</i>	Kondisi psikis terhadap fisik	8,24	16,32	4
	JUMLAH		16	16	32

5. Blue Print Skala Efikasi Diri

Variabel	Indikator	Prediktor	Nomor item		Jumlah
			F	UF	
	<i>Magnitude</i>	Berani menghadapi tugas yang sulit	1,17	9,25	4
		Meyakini untuk dapat menyelesaikan tugas	2,18	10,26	4
		Dapat menyelesaikan tugas yang sulit	3,19	11,27	4
	<i>Generality</i>	Mempunyai keyakinan untuk menyelesaikan permasalahan dalam segala kondisi	4,20	12,28	4
		Bisa beradaptasi disegala situasi	5,21	13,29	4
	<i>Strenght</i>	Mempunyai kekuatan untuk menyelesaikan tugas hingga selesai	6,22	14,30	4
		Dapat menghadapi setiap persoalan dengan ulet	7,23	15,31	4

		Bisa menekan rasa malas dalam bekerja	8,24	16,32	4
	JUMLAH		16	16	32

LAMPIRAN 4

Skala Uji Coba

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia / Jenis Kelamin :

Usia Pekerjaan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Tulislah Identitas Anda
2. Cermatilah pernyataan dengan seksama dan pilih salah satu opsi jawaban yang tersedia sesuai dengan situasi Anda, lalu beri tanda (√).
3. Jawablah setiap pertanyaan dengan jujur. Hasil dari skala ini tidak akan mempengaruhi aktivitas Anda.
4. Pastikan semua pernyataan terisi dan tidak ada yang terlewatkan, karena semua hasil dan jawaban dari skala ini akan dijaga kerahasiaannya.

Keterangan :

Jawablah dengan kategorisasi sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut

TS : Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut

S : Setuju dengan pernyataan tersebut

SS : Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut

SKALA 1

KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa gaji yang saya dapatkan sesuai dengan harapan				
2.	Saya merasa bekerja di sini mengasah skill				
3.	Dalam beberapa waktu bekerja, saya dapat kepastian jenjang karir				
4.	Saya menghormati setiap peraturan yang diberikan perusahaan				
5.	Saya merasa adanya rasa solid antar pekerja				
6.	Saya merasa gaji yang diberikan kurang dalam mencukupi kebutuhan				
7.	Saya merasa skill saya tidak berkembang setelah bekerja cukup lama				
8.	Saya merasa tidak ada jenjang karir dalam jenjang waktu tertentu.				
9.	Peraturan perusahaan adalah formalitas				
10.	Sesama pekerja sering berdebat karena perbedaan pandangan.				
11.	Saya dapat mencukupi kebutuhan dari gaji yang saya dapat				
12.	Saya mendapat skil baru setelah bekerja				
13.	Saya merasa diberikan hak yang sama untuk kenaikan karir				
14.	Perusahaan memberikan peraturan yang mendukung pekerja				
15.	Tolong menolong merupakan hal yang biasa dalam bekerja				
16.	Gaji yang saya dapat tidak sesuai dengan harapan				
17.	Saya rasa saya tidak mendapatkan skill baru setelah saya bekerja.				
18.	Saya merasa hanya orang dalam yang dapat kepastian jenjang karir				
19.	Saya merasa peraturan perusahaan terlalu mengikat pekerja,				
20.	Saya merasa diperhatikan sebagai pekerja oleh perusahaan				

21.	Saya diberi tanggung jawab yang sesuai dengan kapasitas				
22.	Saya merasa perusahaan terbuka terhadap keluhan pekerja				
23.	Saya menjadi teman baik dengan pekerja lain waktu diluar pekerjaan				
24.	Saya merasa dikucilkan perusahaan sebagai pekerja.				
25.	Saya merasa terlalu banyak pekerjaan yang dibebankan pada pekerja				
26.	Respon perusahaan terhadap keluhan pekerja sangat lama				
27.	Ketika menemui kesukaran antar pekerja lebih suka diselesaikan secara pribadi				
28.	Saya cenderung pendiam tanpa berhubungan dengan sesame rekan kerja				
29.	Teman seperjuangan perhatian dengan saya				
30.	Pekerjaan yang saya dapat saya bisa saya pelajari				
31.	Saya merasa perusahaan sangat baik dalam memotivasi pekerja				
32.	Saya berbagi suka duka dengan teman seperjuangan				
33.	saya merasa rekan kerja cuek dengan saya				
34.	Saya merasa target waktu untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu sebentar				
35.	Peran perusahaan kurang dalam hal memotivasi pekerja				
36.	Saya hanya fokus dengan pekerjaan saja tanpa menjalin hubungan diluar pekerjaan.				

SKALA 2

WORKPLACE WELL BEING

NO	PERNYATAAN	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Ketika bekerja, komunikasi tetap lancar dengan keluarga				
2.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja				
3.	Saya tidak lupa menjalankan ibadah saat masih bekerja				
4.	Saya merasa cukup dari penghasilan yang didapat				
5.	Setelah saya bekerja cukup lama, saya dapat penghargaan dari perusahaan berupa kenaikan karir				
6.	Saya merasa tempat saya bekerja cukup aman				
7.	Saya memiliki rekan kerja yang suportif				
8.	Saya merasa enjoy dengan pekerjaan				
9.	Saat bekerja, saya cenderung menghindari komunikasi dengan keluarga agar saya focus				
10.	Hubungan dengan rekan kerja sebatas pekerjaan				
11.	Saya menjalankan ibadah hanya ketika sempat di sela-sela bekerja				
12.	Saya merasa upah yang ditetapkan oleh perusahaan kurang memenuhi kebutuhan saya				
13.	Saya merasa bahwa dalam pekerjaan ini tidak ada jenjang karir				
14.	Saya merasa tempat kerja kurang aman				
15.	Saya merasa rekan kerja kurang suportif				
16.	Beban kerja yang saya jalankan cukup berat sehingga terkadang membuat sulit tidur dan cemas				
17.	Saya merasa pekerjaan ini membuat waktu saya seimbang antara pekerjaan dengan keluarga				
18.	Saya menjalin hubungan baik dengan pelanggan				

19.	Saya percaya bahwa rezeki yang saya dapatkan merupakan berkah dari Tuhan				
20.	Penghasilan yang saya dapatkan, dapat saya tabung				
21.	Pemberian penghargaan dan jenjang karir membuat saya termotivasi untuk bekerja keras				
22.	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya				
23.	Saya memiliki rekan kerja saling tolong menolong				
24.	Saya santai dalam bekerja sehingga saya merasa tetap sehat				
25.	Saya merasa pekerjaan ini mendominasi waktu saya dibandingkan dengan keluarga				
26.	Hubungan dengan pelanggan sebatas pekerjaan				
27.	Saya merasa bahwa rezeki yang saya dapatkan murni berasal dari usaha saya tanpa campur tangan Tuhan				
28.	Saya kesulitan memenuhi kebutuhan sehari-hari saya				
29.	Jenjang karir dalam pekerjaan saya susah adanya				
30.	Tanggung jawab kerja membuat saya kurang nyaman hingga stress				
31.	Rekan kerja saya cukup individual				
32.	Beban kerja yang saya dapatkan terasa sangat berat sehingga sering sakit-sakitan				

SKALA 3

EFIKASI DIRI

NO	PERNYATAAN	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya yakin tugas baru dapat saya hadapi dengan baik				
2.	Saya yakin tugas harian yang saya dapatkan dapat diselesaikan dengan maksimal				
3.	Walaupun saya merasa pekerjaan sulit untuk dikerjakan, saya tetap menyelesaikan dengan maksimal				
4.	Ketika saya mendapatkan tugas dalam cuaca yang kurang mendukung, saya tetap dapat menyelesaikannya dengan maksimal				
5.	Walaupun saya di kota baru dengan pekerjaan yang sama, saya tetap dapat bekerja dengan baik				
6.	Saat ada tugas yang baru, saya merasa mendapat motivasi yang kuat untuk menyelesaikannya				
7.	Walau banyak tugas yang sedang menanti, saya dapat menyelesaikannya dengan skala prioritas				
8.	Saya teringat keluarga di rumah sehingga saya semangat bekerja				
9.	Saat ada tugas yang datang, saya ragu menghadapinya				
10.	Tugas yang sulit dihadapi membuat saya ragu dapat menyelesaikannya				
11.	)Saat ada tugas yang sulit, saya cenderung menghindarinya				
12.	Saat ada tugas yang mendadak, saya ragu dapat menyelesaikannya				
13.	Saya kebingungan mencari alamat di tempat yang pertama kali dikunjungi walaupun menggunakan google maps				
14.	Tugas yang baru hanya membuat saya bertambah malas				

15.	Banyak tugas membuat saya bingung menyelesaikan yang mana terlebih dahulu				
16.	Saya jenuh bekerja sehingga menyelesaikannya dengan setengah hati				
17.	Tugas yang sulit membuat saya tertantang				
18.	Pekerjaan yang saya emban merupakan tanggung jawab yang harus saya selesaikan				
19.	Menurut saya semua tugas yang saya dapatkan adalah hal yang mudah sehingga dapat saya selesaikan				
20.	Walaupun banyak masalah yang saya dapatkan, saya tetap dapat menjalankannya dengan baik				
21.	Walaupun saya mendapatkan tugas di tempat yang baru pertama saya kunjungi, saya tetap dapat menyelesaikannya				
22.	Saya tidak pernah merasa lelah ketika menyelesaikan suatu tugas				
23.	Walaupun tiba-tiba datang masalah yang baru, saya dengan sabar menyelesaikannya				
24.	Ketika malas tiba-tiba datang, saya mencoba untuk menghilangkannya				
25.	Saya menghindari tugas yang sulit				
26.	Saya merasa ragu dalam menghadapi tugas dengan maksimal				
27.	Tugas yang sulit membuat saya malas mengerjakannya				
28.	Saya merasa tidak berdaya jika ada masalah baru yang tiba-tiba datang				
29.	Saya kesulitan jika ditempatkan pada tempat yang pertama kali saya kunjungi				
30.	Terkadang saya hanya menyelesaikan tugas sekedarnya				
31.	Ketika tugas yang banyak datang, saya cenderung mengerjakannya dengan marah-marah				
32.	Saya mengikuti perkataan hati saat malas datang				

LAMPIRAN 5

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Y (Kepuasan Kerja)

a. Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y00001	98,4000	195,559	,859	,949
Y00002	98,0333	203,482	,748	,950
Y00003	98,3000	214,010	-,013	,954
Y00004	98,3000	201,941	,643	,951
Y00005	97,9000	204,990	,456	,952
Y00006	98,2333	199,633	,620	,951
Y00007	98,4000	195,559	,859	,949
Y00008	98,1667	215,454	-,110	,955
Y00009	98,5333	206,464	,422	,952
Y00010	98,5333	199,637	,654	,951
Y00011	98,0333	203,482	,748	,950
Y00012	98,3000	214,010	-,013	,954
Y00013	98,6667	202,368	,538	,952
Y00014	98,4000	195,559	,859	,949
Y00015	99,0333	201,689	,545	,952
Y00016	98,4333	208,116	,244	,954
Y00017	98,4000	195,559	,859	,949
Y00018	98,5000	204,121	,478	,952
Y00019	98,4667	200,120	,609	,951
Y00020	98,4000	195,559	,859	,949
Y00021	98,2667	207,168	,367	,953
Y00022	98,9000	199,541	,754	,950
Y00023	98,4667	200,809	,664	,951
Y00024	98,0333	203,482	,748	,950
Y00025	98,9000	199,541	,754	,950
Y00026	98,1667	215,454	-,110	,955
Y00027	98,4000	195,559	,859	,949
Y00028	98,4000	195,559	,859	,949
Y00029	98,3000	206,700	,345	,953

Y00030	98,9000	199,541	,754	,950
Y00031	98,3333	207,264	,571	,952
Y00032	98,6000	204,938	,418	,952
Y00033	98,0333	203,482	,748	,950
Y00034	98,9000	199,541	,754	,950
Y00035	98,7333	201,995	,518	,952
Y00036	98,4000	195,559	,859	,949

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,952	36

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas skala X1(*Workplace Well Being*)

a. Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X100001	96,0667	162,892	,502	,917
X100002	96,3333	159,816	,533	,917
X100003	95,8667	162,395	,682	,916
X100004	96,1000	155,128	,819	,912
X100005	96,3333	159,816	,533	,917
X100006	95,3000	165,941	,205	,923
X100007	96,0000	165,379	,394	,918
X100008	95,3000	165,941	,205	,923
X100009	95,8667	161,844	,591	,916
X100010	96,0333	159,413	,680	,915
X100011	96,4000	158,869	,631	,915

X100012	95,8667	167,016	,280	,920
X100013	95,8667	167,016	,280	,920
X100014	96,3333	168,851	,103	,924
X100015	95,3000	165,941	,205	,923
X100016	95,9000	168,162	,326	,919
X100017	95,3000	165,941	,205	,923
X100018	96,0333	159,413	,680	,915
X100019	96,4000	158,869	,631	,915
X100020	95,5333	164,809	,438	,918
X100021	95,5667	163,151	,497	,917
X100022	96,0333	159,413	,680	,915
X100023	96,1000	159,748	,714	,915
X100024	96,0333	159,413	,680	,915
X100025	96,4000	158,869	,631	,915
X100026	96,4000	158,869	,631	,915
X100027	95,8000	163,614	,504	,917
X100028	96,0667	158,133	,644	,915
X100029	96,0000	162,966	,679	,916
X100030	96,1000	159,748	,714	,915
X100031	96,3333	159,816	,533	,917
X100032	96,1000	159,748	,714	,915

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,920	32

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas skala X2 (Efikasi Diri)

a. Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X200001	91,6667	128,092	,464	,912
X200002	92,2667	121,306	,774	,907
X200003	91,9667	124,792	,539	,910
X200004	91,9667	129,551	,373	,913
X200005	91,8667	129,568	,425	,912
X200006	92,2667	121,306	,774	,907
X200007	91,9667	124,792	,539	,910
X200008	92,0667	123,168	,662	,909
X200009	92,0667	131,926	,089	,918
X200010	92,2667	129,306	,202	,917
X200011	91,9000	131,472	,186	,915
X200012	91,9000	131,472	,186	,915
X200013	92,1667	122,489	,694	,908
X200014	91,8667	127,499	,478	,911
X200015	91,6667	128,092	,464	,912
X200016	92,1000	126,438	,514	,911
X200017	91,9000	131,472	,186	,915
X200018	92,3333	122,230	,691	,908
X200019	92,3333	120,161	,631	,909
X200020	92,1667	125,730	,527	,911
X200021	91,8000	126,372	,531	,911
X200022	92,1667	125,730	,527	,911
X200023	92,2667	125,789	,452	,912
X200024	91,9000	131,472	,186	,915
X200025	91,9333	126,478	,541	,911
X200026	91,8667	127,499	,432	,912
X200027	91,8000	126,372	,531	,911
X200028	92,2000	124,717	,538	,910
X200029	91,8333	128,282	,522	,911
X200030	92,7667	121,013	,594	,910
X200031	92,7667	121,013	,594	,910

X200032	92,0333	126,999	,471	,911
---------	---------	---------	------	------

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	32

LAMPIRAN 6

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,00961185
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,075
	Negative	-,086
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,064^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

LAMPIRAN 7

Hasil Uji Linieritas Variabel *Workplace Well Being* dengan Kepuasan Kerja

ANOVA Tabel

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between	(Combined)	34220,577	44	777,740	12,772	,000
	Groups	Linearity	30797,399	1	30797,399	505,760	,000
		Deviation from Linearity	3423,178	43	79,609	1,307	,173
	Within Groups		3349,133	55	60,893		
Total			37569,710	99			

Hasil Uji Linieritas Variabel Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja

ANOVA Tabel

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between	(Combined)	31420,493	47	668,521	5,653	,000
	Groups	Linearity	27510,589	1	27510,589	232,639	,000
		Deviation from Linearity	3909,905	46	84,998	,719	,872
	Within Groups		6149,217	52	118,254		
Total			37569,710	99			

LAMPIRAN 8

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,885	4,278		,674	,502		
X1	,874	,116	,696	7,525	,000	,204	4,909
X2	,315	,124	,235	2,536	,013	,204	4,909

LAMPIRAN 9

Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,885	4,278		,674	,502
X1	,874	,116	,696	7,525	,000
X2	,315	,124	,235	2,536	,013

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 10

Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31218,476	2	15609,238	238,394	,000^b
	Residual	6351,234	97	65,477		
	Total	37569,710	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

LAMPIRAN 11

Koefisien Determinasi Variabel

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,912 ^a	,831	,827	8,092

a. Predictors: (Constant), X2, X1

LAMPIRAN 12

SKALA PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia / Jenis Kelamin :

Usia Pekerjaan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Tulislah Identitas Anda
2. Cermatilah pernyataan dengan seksama dan pilih salah satu opsi jawaban yang tersedia sesuai dengan situasi Anda, lalu beri tanda (√).
3. Jawablah setiap pertanyaan dengan jujur. Hasil dari skala ini tidak akan mempengaruhi aktivitas Anda.
4. Pastikan semua pernyataan terisi dan tidak ada yang terlewatkan, karena semua hasil dan jawaban dari skala ini akan dijaga kerahasiaannya.

Keterangan :

Jawablah dengan kategorisasi sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut

TS : Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut

S : Setuju dengan pernyataan tersebut

SS : Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut

SKALA 1

KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa gaji yang saya dapatkan sesuai dengan harapan				
2.	Saya merasa selama bekerja di sini mengasah skill				

3.	Saya menghormati setiap peraturan yang diberikan perusahaan				
4.	Saya merasa adanya rasa solid antar pekerja				
5.	Saya merasa gaji yang diberikan kurang dalam mencukupi kebutuhan				
6.	Saya merasa skill saya tidak berkembang setelah bekerja cukup lama				
7.	Peraturan perusahaan adalah formalitas				
8.	Sesama pekerja sering berdebat karena perbedaan pandangan.				
9.	Saya dapat mencukupi kebutuhan dari gaji yang saya dapat				
10.	Saya merasa diberikan hak yang sama untuk kenaikan karir				
11.	Perusahaan memberikan peraturan yang mendukung pekerja				
12.	Tolong menolong merupakan hal yang biasa dalam bekerja				
13.	Gaji yang saya dapat tidak sesuai dengan harapan				
14.	Saya rasa tidak mendapatkan skill baru setelah saya bekerja				
15.	saya merasa hanya orang dalam yang dapat kepastian jenjang karir				
16.	Saya merasa peraturan perusahaan terlalu mengikat saya				
17.	Saya merasa diperhatikan sebagai pekerja oleh perusahaan				
18,	Saya diberi tanggung jawab yang sesuai dengan kapasitas				
19.	Saya merasa perusahaan terbuka terhadap keluhan pekerja				
20,	Saya menjadi teman baik dengan pekerja lain waktu diluar pekerjaan				
21.	Saya merasa dikucilkan perusahaan sebagai pekerja.				
22.	Saya merasa terlalu banyak pekerjaan yang dibebankan pada pekerja.				
23.	Ketika menemui kesukaran antar pekerja lebih suka diselesaikan secara pribadi				
24.	Saya cenderung pendiam tanpa berhubungan dengan sesame rekan kerja				

25.	Teman seperjuangan perhatian dengan saya				
26.	Pekerjaan yang saya dapat saya bisa saya pelajari				
27.	Saya merasa perusahaan sangat baik dalam memotivasi pekerja				
28.	Saya berbagi suka duka dengan teman seperjuangan				
29.	saya merasa rekan kerja cuek dengan saya				
30.	Saya merasa target waktu untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu sebentar				
31.	Peran perusahaan kurang dalam hal memotivasi pekerja				
32.	berbagi suka duka dengan teman seperjuangan				

SKALA 2

WORKPLACE WELL BEING

NO	PERNYATAAN	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Ketika bekerja, komunikasi tetap lancar dengan keluarga				
2.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja				
3.	Saya tidak lupa menjalankan ibadah saat masih bekerja				
4.	Saya merasa cukup dari penghasilan yang didapat				
5.	Setelah saya bekerja cukup lama, saya dapat penghargaan dari perusahaan berupa kenaikan karir				
6.	Saya memiliki rekan kerja yang suportif				
7.	Saat bekerja, saya cenderung menghindari komunikasi dengan keluarga agar saya fokus				
8.	Hubungan dengan rekan kerja sebatas pekerjaan				
9.	Saya menjalankan ibadah hanya ketika sempat di sela-sela bekerja				

10.	Beban kerja yang saya jalankan cukup berat sehingga terkadang membuat sulit tidur dan cemas				
11.	Saya menjalin hubungan baik dengan pelanggan				
12.	Saya percaya bahwa rezeki yang saya dapatkan merupakan berkah dari Tuhan				
13.	Penghasilan yang saya dapatkan, dapat saya tabung				
14.	Pemberian penghargaan dan jenjang karir membuat saya termotivasi untuk bekerja keras				
15.	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya				
16.	Saya memiliki rekan kerja saling tolong menolong				
17.	Saya santai dalam bekerja sehingga saya merasa tetap sehat				
18.	Saya merasa pekerjaan ini mendominasi waktu saya dibandingkan dengan keluarga				
19.	Hubungan dengan pelanggan sebatas pada pekerjaan				
20.	Saya merasa bahwa rezeki yang saya dapatkan murni berasal dari usaha saya tanpa campur tangan Tuhan				
21.	Saya kesulitan memenuhi kebutuhan sehari-hari saya				
22.	Jenjang karir dalam pekerjaan saya susah adanya				
23.	Tanggung jawab kerja membuat saya kurang nyaman dan stress				
24.	Rekan kerja saya cukup individual				
25.	Beban kerja yang saya dapatkan terasa sangat berat sehingga sering sakit-sakitan				

SKALA 3

EFIKASI DIRI

NO	PERNYATAAN	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya yakin tugas baru dapat saya hadapi dengan baik				
2.	Saya yakin tugas harian yang saya dapatkan dapat diselesaikan dengan maksimal				
3.	Walaupun saya merasa pekerjaan sulit untuk dikerjakan, saya tetap menyelesaikan dengan maksimal				
4.	Ketika saya mendapatkan tugas dalam cuaca yang kurang mendukung, saya tetap dapat menyelesaikannya dengan maksimal				
5.	Walaupun saya di kota baru dengan pekerjaan yang sama, saya tetap dapat bekerja dengan baik				
6.	Saat ada tugas yang baru, saya merasa mendapat motivasi yang kuat untuk menyelesaikannya				
7.	Walau banyak tugas yang sedang menanti, saya dapat menyelesaikannya dengan skala prioritas				
8.	Saya teringat keluarga di rumah sehingga saya semangat bekerja				
9.	Tugas yang sulit dihadapi membuat saya ragu dapat menyelesaikannya				
10.	Saya kebingungan mencari alamat di tempat yang pertama kali dikunjungi walaupun menggunakan google maps				
11.	Tugas yang baru hanya membuat saya bertambah malas				
12.	Banyak tugas membuat saya bingung menyelesaikan yang mana terlebih dahulu				
13.	Saya jenuh bekerja sehingga menyelesaikannya dengan setengah hati				
14.	Pekerjaan yang saya emban merupakan tanggung jawab yang harus saya selesaikan				

15.	Menurut saya semua tugas yang saya dapatkan adalah hal yang mudah sehingga dapat saya selesaikan				
16.	Walaupun banyak masalah yang saya dapatkan, saya tetap dapat menjalankannya dengan baik				
17.	Walaupun saya mendapatkan tugas di tempat yang baru pertama saya kunjungi, saya tetap dapat menyelesaikannya				
18.	Saya tidak pernah merasa lelah Ketika menyelesaikan suatu tugas				
19.	Walaupun tiba-tiba datang masalah yang baru, saya dengan sabar menyelesaikannya				
20.	Saya menghindari tugas yang sulit				
21.	Saya merasa ragu dalam menghadapi tugas dengan maksimal				
22.	Tugas yang sulit membuat saya malas mengerjakannya				
23.	Saya merasa tidak berdaya jika ada masalah baru yang tiba-tiba datang				
24.	Saya kesulitan jika ditempatkan pada tempat yang pertama kali saya kunjungi				
25.	Terkadang saya hanya menyelesaikan tugas sekedarnya				
26.	Saya mengikuti perkataan hati saat malas datang				

LAMPIRAN 14

PERHITUNGAN KATEGORISASI

1.Perhitungan Kategorisasi Skor Skala Kepuasan Kerja (Y)

Rumus Interval	Perhitungan	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 86,77-19,481$ $X < 67.28$	$X < 67.28$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$(86,77-19,481) \leq X < (79,33+10,350)$	$67.28 \leq X < 106.25$	Sedang

	$67.28 \leq X < 89,68$		
$X \geq (\text{Mean}) + 1 \text{ SD}$	$X \geq 79,33+10,350$ $X \geq 106.25$	$X \geq 106.25$	Tinggi

2.Perhitungan Kategorisasi Skor Skala *Workplace Well Being* (X1)

Rumus Interval	Perhitungan	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 69,01-15,511$ $X < 53.49$	$X < 53.49$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$(69,01-15,511) \leq X < (69,01+15,511)$ $53.49 \leq X < 84.52$	$53.49 \leq X < 84.52$	Sedang
$X \geq (\text{Mean}) + 1 \text{ SD}$	$X \geq 69,01+15,511$ $X \geq 84.52$	$X \geq 84.52$	Tinggi

3.Perhitungan Kategorisasi Skor Skala Efikasi Diri (X2)

Rumus Interval	Perhitungan	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 74,70-14,492$ $X < 60.20$	$X < 60.20$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$(74,70-14,492) \leq X < (74,70+14,492)$ $60.20 \leq X < 89.19$	$60.20 \leq X < 89.19$	Sedang
$X \geq (\text{Mean}) + 1 \text{ SD}$	$X \geq 74,70+14,492$ $X \geq 89.19$	$X \geq 89.19$	Tinggi

LAMPIRAN 15

GAMBAR WAKTU PENELITIAN



LAMPIRAN KE 16

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Indah Ulul Azmi
2. Tempat & Tgl Lahir : Semarang, 04 Desember 1998
3. Alamat Rumah : JL. Beringin Asri RT 06 RW 11 No 442
4. Handphone : 0895602428380
5. E-mail : indahululazmi0412@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. TK Beringin Asri Semarang
2. SD Negeri Karanganyat 02 Semarang
3. SMP Negeri 18 Semarang
4. SMA Negeri 13 Semarang
5. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Semarang, 10 Juni 2024

Penulis,



Indah Ulul Azmi

NIM :1707016028