

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH *SUBJECTIVE WELL-BEING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TA WITEL JEMBER

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Strata 1 (S-1) Sarjana Psikologi Pada Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Jember



Oleh :

Arief Fina Wulandari Puspita

NIM : 141 081 1004

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2018

PENGARUH *SUBJECTIVE WELL-BEING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TA WITEL JEMBER

**Arief Fina Wulandari Puspita¹,
Siti Nur'Aini², Danan Satriyo Wibowo³**

INTISARI

PT TA perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis penyedia layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa kinerja karyawan PT TA dalam menyelesaikan tugasnya memiliki program perencanaan kerja, mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dan karyawan mampu beradaptasi terhadap situasi kerja baru hal ini dikarenakan karyawan merasa sejahtera sehingga karyawan dapat dengan mudah mengumpulkan dan meningkatkan informasi mengenai pekerjaannya, karyawan sejahtera dikarenakan persepsinya secara kognitif dan afektif dalam hidup yang sering disebut *subjective well-being*. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *subjective well-being* terhadap kinerja karyawan PT TA Witel Jember.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, dengan teknik *proportional stratified random sampling* untuk mendapatkan sampel penelitian sebanyak 135 karyawan PT TA Witel Jember. Untuk mengukur skala *subjective well-being* menggunakan skala likert. Pada skala kinerja menggunakan skala *semantic differencial*. Hasil uji validitas dan reabilitas menunjukkan bahwa dua skala tersebut telah memenuhi syarat sehingga dapat dikatakan kedua alat ukur tersebut valid dan reliabel.

Hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara *subjective well-being* terhadap kinerja karyawan PT TA Witel Jember dengan hasil nilai koefisien signifikansi $0,139 > 0,05$. Hasil uji deskriptif data *subjective well-being* secara umum dapat dikategorikan karyawan memiliki *subjective well-being* tinggi dengan prosentase 53% dan kategori rendah dengan prosentase 47%. Sedangkan kinerja tinggi dengan prosentase 52% dan kategori rendah dengan prosentase 48%.

Kata Kunci : *Subjective Well-being*, Kinerja, Karyawan

-
1. Peneliti
 2. Dosen Pembimbing I
 3. Dosen Pimpinan II

THE EFFECT OF SUBJECTIVE WELL-BEING ON THE EMPLOYEES' PERFORMANCE AT PT. TA WITEL JEMBER

Arief Fina Wulandari Puspita¹,
Siti Nur'aini², Danan Satriyo Wibowo³

ABSTRACT

PT TA is a company engaged in the business of providing network infrastructure construction and management services. Based on the data obtained that the performance of PT TA employees in completing their duties has a work planning program, is able to complete the tasks given by the company and employees are able to adapt to new work situations this is because employees feel prosperous so that employees can easily collect and improve information about their work, employees prosperous because their perceptions are cognitive and affective in life which is often called subjective well-being. This study aims to determine the effect of subjective well-being on the performance of PT TA Witel Jember employees.

This research uses associative quantitative approach, with proportional stratified random sampling technique to get a sample of 135 employees of PT TA Witel Jember. To measure the subjective well-being scale using a Likert scale. On the performance scale using differential semantic scale. Validity and reliability test results indicate that the two scales have fulfilled the requirements so that it can be said that the two measuring instruments are valid and reliable.

The results of the study and discussion can be concluded that there is no influence between subjective well-being on the performance of PT Witel Jember employees with the results of the significance coefficient of $0.139 > 0.05$. Descriptive results of subjective well-being data in general can be categorized as employees having a high subjective well-being with a percentage of 53% and a low category with a percentage of 47%. While high performance with a percentage of 52% and a low category with a percentage of 48%.

Keywords : Subjective Well-being, Performance, Employees

1. Researcher
2. Supervisor I
3. Supervisor II