



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *SUBJECTIVE WELL- BEING* (SWB) PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PESANTREN AL-IHSAN BOARDING SCHOOL RIAU”

TESIS

Disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan
mendapatkan gelar Magister Sains
Program Studi Psikologi Program Magister
Peminatan Psikologi Industri dan Organisasi



Oleh

REFILA YUSRA
NIM: 22260211986

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

1447 H / 2026 M



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

LEMBAR HALAMAN PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP SUBJECTIVE WELL- BEING(SWB) PENDIDIK DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN PESANTREN AL-IHSAN BOARDING
SCHOOL RIAU**

Oleh:

REFILA YUSRA
NIM. 22260211986

Pembimbing I

Dr. Ahmaddin Ahmad Tohar., Lc., MA
NIP. 19660605 200312 1 002

Tanggal: 6/01 - 2026

Pembimbing II

Dr. Khairil Anwar., MA
NIP. 19740713 200801 1 011

Tanggal: 5/01 - 2026

Telah dinyatakan memenuhi syarat Seminar Munaqasah
Pada tanggal: 07 Januari 2026

Ketua Program Studi Magister Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Ttd

Dr. Yulita Kurniawaty Asra, M.Psi., Psikolog
NIP 19780720 200710 2 003

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi undang-undang
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PENGESAHAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh:

Nama : Refila Yusra
Nim : 22260211986
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap Subjective Well-Being (SWB) Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau.

Telah dipertahankan di depan panitia Ujian Munaqasah (Tesis) Program Studi Psikologi Program Magister Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Magister Psikologi (M.Psi) dengan peminatan Psikologi Industri dan Organisasi.

Diuji Pada
Hari/ Tanggal : 14 Januari 2026 M
Bertepatan dengan : 25 Rajab 1447 H

TIM PENGUJI

Ketua

()

Dr. Yulita Kurniawaty Asra, M.Psi., Psikolog
NIP 19780720 200710 2 003

Sekretaris

()

Dr. Khairil Anwar., MA
NIP. 19740713 200801 1 011

Penguji I

()

Dr. Hijrivati Cucuani., M.Psi., Psikolog
NIP. 19821018 200901 2 007

Penguji II

()

Dr. Masyhuri., M.Si
NIP. 19771102 200801 1 010

Penguji III

()

Dr. Ahmaddin Ahmad Tohar., Lc., MA
NIP. 19660605 200312 1 002



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSYARATAN PUBLIKASI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul:

“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *SUBJECTIVE WELL-BEING* (SWB) PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI PESANTREN AL-IHSAN BOARDING SCHOOL RIAU”

1. Adalah benar karya penelitian saya sendiri dan tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik serta tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh peneliti lain, kecuali yang tertulis dengan acuan yang disebutkan sumbernya, baik dalam naskah karangan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiarasi, maka saya bersedia menerima sanksi, baik tesis beserta gelar magister saya dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Publikasi sebagian atau keseluruhan isi Tesis pada jurnal atau forum ilmiah harus menyertakan tim penguji sebagai *author* dan UIN SUSKA RIAU sebagai institusinya.

Apabila saya melakukan pelanggaran dari ketentuan 1 dan 2, maka saya bersedia mendapatkan sanksi akademik yang berlaku,

Pekanbaru, 14 Januari 2026

Mahasiswa,



Refila Yusra
NIM. 22260211986



© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA RI
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS PSIKOLOGI
 كلية علم النفس
 FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
 Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : B-0001/Un.04/F.VI/PP.00.9/01/2026

Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga Fakultas Psikologi UIN Suska Riau **menerangkan** bahwa telah dilakukan uji kesamaan (*similarity check*) untuk mencegah terjadinya plagiasi dan duplikasi dengan menggunakan *software* Turnitin pada laporan tesis mahasiswa berikut ini:

Nama	: Refila Yusra
NIM	: 22260211986
Judul Proposal	: <i>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Subjektive Well-Being Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau</i>
Dosen Pembimbing I	: Dr. Ahmadin Ahmad Tohar, Lc., MA
Dosen Pembimbing II	: Dr. Khairil Anwar, M.A.
Tanggal Uji Turnitin	: 6 Januari 2026
Hasil Uji Turnitin	: Tingkat Kesamaan Proposal (Similarity Index) yaitu 5% x (Maksimal 20%)

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

W a s s a l a m
 Wakil Dekan I



Dr. Diana Elfida, M.Si., Psikolog
 NIP. 19711209 199803 2 002



MOTO

Jika kamu tidak sanggup menahan
lelahnya belajar, maka bersiaplah
menahan perihnya kebodohan.

-Imam Asy-Syafi'i-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya Ayahanda Mohd. Zein dan Ibunda Nurul Huda serta suami saya tercinta Ali Jundi.

Selain itu juga untuk semua orang yang dengan tulus memberikan doa serta dukungannya, semoga Allah SWT membalas semua dengan kebaikan yang lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis pada penelitian ini yang berjudul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Subjective Well-Being (SWB) Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau”**. Shalawat beriring salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad Saw yang telah membawa umat manusia dari zaman jahiliyah hingga ke zaman yang penuh peradaban dan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Program Magister atau Strata Dua (S2) di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Peneliti sudah berupaya semaksimal mungkin demi terselesaikannya tesis ini, meskipun peneliti menyadari bahwa masih terdapat kekurangan yang terdapat dalam tesis ini. Sehingga kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua baik untuk saat ini maupun di masa depan. Peneliti juga menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah banyak memberikan kontribusi dan masukan selama proses penyusunan tesis ini, antara lain kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M.Si, Ak selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau beserta jajarannya, yang telah memfasilitasi peneliti dalam proses perkuliahan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Lisy Chairani, S.Psi.,MA.,Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau beserta jajarannya, yang telah memfasilitasi peneliti dalam proses perkuliahan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Diana Elfida, S.Psi., M.Si.,Psikolog selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi, Ibu Dr. Sri Wahyuni,MA., M.Psi.,Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi, dan Ibu Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi.,Psikologselaku Wakil



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Dekan III Fakultas Psikologi, yang telah memfasilitasi peneliti dalam proses perkuliahan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Ibu Dr. Yulita Kurniawaty Asra, M.Psi., Psikolog selaku Kepala Program Studi Magister Psikologi sekaligus Ketua Sidang Ujian Munaqasah dan Ibu Dr. Yuliana Intan Lestari, S.Psi, M.A selaku Sekretaris Program Studi Magister Psikologi, yang telah memfasilitasi peneliti dalam proses perkuliahan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Khairil Anwar., MA selaku Sekretaris Sidang Ujian Munaqasah, Ibu Dr. Hijriyani Cucuani., M.Psi., Psikolog selaku Penguji I, Bapak Dr. Masyhuri., M.Si selaku penguji II dan Bapak Dr. Ahmaddin Ahmad Tohar., Lc., MA. selaku Penguji III sekaligus sebagai Pembimbing Akademik (PA) dalam pelaksanaan Sidang Ujian Munaqasah telah banyak memberikan bimbingan, saran, masukan dan arahan sehingga peneliti mendapatkan masukan untuk memperbaiki tesis dan dapat mengetahui apa yang harus peneliti lakukan agar tesis yang peneliti susun menjadi lebih baik lagi.
6. Seluruh Dosen Program Studi Magister Psikologi Fakultas Psikologi dan Seluruh Pegawai Akademik, Umum, Tata Usaha, dan Staf Perpustakaan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan serta kemudahan dalam menyelesaikan administrasi akademik.
7. Teristimewa kepada kedua orang tua dan suami yang sangat peneliti cintai, Ayahanda Mohd. Zein dan Ibunda Nurul Huda yang terus mengalirkan doa buat peneliti, serta bang Ali Jundi yang selalu memberikan dukungan, dan selalu peduli kepada peneliti. Terima kasih atas kasih sayang, kepedulian, kepercayaan, dukungan, serta do'a yang selalu dilangitkan untuk anaknya yang kini berhasil menyelesaikan pendidikannya di Magister Psikologi UIN SUSKA Riau ini.
8. Kepada yang tersayang saudara-saudari peneliti, keluarga besar Mohd. Zein sepuluh bersaudara beserta ipar dan ponaan dan adik-adik ipar dari keluarga Buya Muhammad Gazali. Terimakasih atas segala perhatian, dukungan serta doa, peneliti merasa bersyukur memiliki keluarga yang insya Allah di berkahi ini.
9. Kepada yang saya hormati Dewan Pembina dan Dewan pengawas Yayasan Wakaf Al-Ihsan Riau (YWIR) yang memberikan dukungan serta kesempatan bagi peneliti untuk dapat selalu meningkatkan kompetensi pada bidangnya.
10. Kepada yang saya hormati pengurus Yayasan Wakaf Al-Ihsan Riau (YWIR) beserta Dewan Pimpinan, ustad dan ustdzah di IBS Riau beserta para santri yang selalu menjadi inspirasi bagi kami untuk menjadi Guru yang lebih baik dan terus istiqomah dalam meneladani baginda Nabi Muhammad SAW.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Terimakasih juga kepada teman lingkaran cinta peneliti di Pesantren Al-Ihsan Boarding School, yang senantiasa menyemangati peneliti hingga pada akhir amanah dalam menuntu ilmu di Prodi S2 ini, *Jazakumullohu khairan katsiran wa ahsanal jaza.*
12. Terimakasih juga peneliti ucapkan kepada Ibu Nurul Ayuda., S.Psi., MA, teman yang selalu bersedia membantu peneliti dalam proses penyusunan tesis ini. Semoga Allah berikan balasan terindah baginya.
13. Terkhusus kepada rekan seperjuangan yaitu mahasiswa Magister Psikologi Angkatan 7, tidak sepadan rasanya ucapan nama dengan kebaikan dan ketulusan atas semua bantuan yang telah diberikan kepada peneliti, kalian semua baik dan luar biasa. Semoga tali silaturahmi kita terus terjaga dan suatu saat kita akan senantiasa mendukung satu sama lain.

Semoga semua bantuan dan dukungan yang diberikan kepada peneliti dalam penyusunan tesis ini menjadi amal ibadah yang akan diganti dengan pahala yang berkali lipat oleh Allah SWT. Sekali lagi peneliti ucapkan terimakasih banyak kepada orang-orang baik yang ada di sekitar peneliti.

Pekanbaru, 14 Januari 2026

Peneliti

Refila Yusra
NIM. 22260211986



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

LEMBAR HALAMAN PENGESAHAN	i
SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI	ii
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PUBLIKASI	ii
MOTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
PEDOMAN TRANSLITERASI	xvi
ABSTRAK	xvii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Masalah Penelitian	11
1. Identifikasi masalah	11
2. Pembatasan Masalah	12
3. Rumusan Masalah	12
4. Tujuan Penelitian	13
C. Manfaat Penelitian	13
1. Manfaat Teoritis	13
2. Manfaat Praktis	13
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	15
1. <i>Subjective Well-Being</i>	15
a) Pengertian <i>Subjective Well-Being</i>	15
b) Pendekatan Teori <i>Subjective Well-Being</i>	17
c) Aspek <i>Subjective Well Being</i>	19



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d) Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Subjective well-being</i>	21
e) <i>Subjective well being</i> menurut Islam.....	24
2. Kepuasan Kerja	28
1. Pengertian Kepuasan Kerja	28
2. Teori Kepuasan Kerja	30
3. Dimensi Kepuasan Kerja	33
4. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	36
5. Kepuasan Kerja menurut Islam	39
3. Keadilan Organisasi	41
a) Defenisi Keadilan Organisasi.....	41
b) Dimensi Keadilan Organisasi.....	43
c) Faktor-faktor yang mempengaruhi Keadilan Organisasi	44
d) Keadilan Organisasi menurut Islam	45
B. Kajian Penelitian Yang Relevan	47
C. Kerangka Berpikir	50
D. Hipotesis.....	53

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	54
B. Tempat dan Waktu Penelitian	54
C. Populasi dan Sampel Penelitian	55
D. Teknik Sampling	57
E. Variabel Penelitian.....	57
F. Defenisi Operasional	58
G. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	59
H. Validitas dan Reabilitas Instrumen	62
a. Uji Coba Alat Ukur	62
b. Uji Validitas Alat Ukur	62
c. Uji Daya Diskriminasi Aitem	63
d. Uji Reabilitas.....	66
I. Teknis Analisis Data	67
a. Analisa Kategori Data Penelitian	67
b. Uji Asumsi Klasik	67
c. Uji Hipotesis.....	68



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian	69
1. Pelaksanaan Penelitian	69
2. Profil Lokasi Pesantren Al-Ihsan Boarding School (IBS) Riau...	71
3. Deskripsi Sampel Penelitian	72
4. Deskripsi Data Penelitian (Kategorisasi)	76
5. Uji Asumsi	81
a) Uji Normalitas	82
b) Uji Heteroskedastisitas.....	82
c) Uji Multikolinearitas	83
d) Uji linearitas	84
B. Hasil Uji Hipotesis	85
1. Uji Regresi.....	85
2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	88
C. Analisis Tambahan	88
D. Pembahasan.....	90
E. Keterbatasan Penelitian	101

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	103
B. Saran.....	104

DAFTARPUSTAKA	105
---------------------	-----



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL	HALAMAN
Tabel 1.1 Data Laporan Jumlah PTK Resign di pesantren IBS Riau	4
Tabel 3.2 Timeline kegiatan penelitian	55
Tabel 3.2 Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan IBS Riau	56
Tabel 3.3 Data Sample Penelitian	57
Tabel 3.4 Blueprint Skala Kepuasan Kerja	60
Tabel 3.5 Blueprint Skala Keadilan Organisasi	60
Tabel 3.6 Blueprint <i>Satisfaction with Life Scale (SWL)</i>	61
Tabel 3.7 Blueprint <i>Positive Affect and Negative Affect Scales (PANAS)</i>	62
Tabel 3.8 <i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja Hasil <i>Tryout</i>	64
Tabel 3.9 <i>Blueprint</i> Skala Penelitian Kepuasan Kerja	64
Tabel 3.10 Blueprint Penelitian Skala Keadilan Organisasi	65
Tabel 3.11 Blueprint Penelitian Skala <i>Satisfaction with Life Scale (SWLS)</i>	66
Tabel 3.12 Blueprint Skala <i>Positive Affect and Negative Affect Scales (PANAS)</i>	66
Tabel 4.1 Sampel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4.2 Sampel Penelitian Berdasarkan Usia	73
Tabel 4.3 Sampel Penelitian Berdasarkan Usia	74
Tabel 4.4 Sampel Penelitian Berdasarkan Status Kepegawaian	75
Tabel 4.5 Sampel Penelitian Berdasarkan Unit Kerja.....	75



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.6 Rumus Kategorisasi Data Penelitian.....	77
Tabel 4.7 Data Hipotetik dan Empirik Skala SWB (Dimensi Kognitif).....	77
Tabel 4.8 Rentang Skor Kategorisasi Variabel SWB (Dimensi Kognitif).....	78
Tabel 4.9 Data Hipotetik dan Empirik Skala SWB (Dimensi Afektif).....	78
Tabel 4.10 Rentang Skor Kategorisasi Variabel SWB (Dimensi Afektif).....	79
Tabel 4.11 Data Hipotetik dan Empirik Skala Kepuasan Kerja.....	79
Tabel 4.12 Rentang Skor Kategorisasi Kepuasan Kerja	80
Tabel 4.13 Data Hipotetik dan Empirik Skala Keadilan Organisasi.....	80
Tabel 4.14 Rentang Skor Kategorisasi Keadilan Organisasi	81
Tabel 4.15 Uji Normalitas.....	82
Tabel 4.16 Uji Heterokedastisitas	82
Tabel 4.17 Uji Multikolinearitas	84
Tabel 4.18 Uji Linearitas.....	85
Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi.....	86
Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Berganda	86
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	88
Tabel 4.22 Hasil Uji ANOVA satu jalur	89



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

HALAMAN

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	53
Gambar 3.2 Hubungan antara variabel Independen (X_1) dan (X_2) dengan variabel dependen (Y)	58



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A : Lembar Validasi
- Lampiran B : Skala Tryout
- Lampiran C : Tabulasi Data Tryout
- Lampiran D : Validasi dan Reliabilitas
- Lampiran E : Skala Penelitian
- Lampiran F : Data Demografi Subjek
- Lampiran G : Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran H : Uji Asumsi
- Lampiran I : Uji Hipotesis
- Lampiran J : Analisis Tambahan
- Lampiran L : Surat-surat Penelitian

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TRANSLITERASI

Di dalam naskah tesis ini banyak dijumpai nama dan istilah yang berasal dari bahasa Arab yang ditulis dengan huruf Latin. Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

Huruf Arab	N a m a	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	a	Konsonan rangkap (<i>tashdīd</i>) ditulis rangkap: Contoh: مقدمة = muqaddimah Vokal : 1. Vokal tunggal (fathah) di tulis “a” (َ) (Kasrah) ditulis “i” (ِ) (ḍammah) ditulis “u” (ُ) 2. Vokal panjang ا dan fathah ditulis “ā” و dan ḍammah ditulis “ū” ي dan kasrah ditulis “ī” Ta marbutoh selalu ditulis “h”.
ب	ba	b	
ت	ta	t	
ث	tha	th	
ج	ja	j	
ح	ha	h	
خ	kha	kh	
د	da	d	
ذ	dha	dh	
ر	ra	r	
ز	za	z	
س	sa	s	
ش	sha	sh	
ص	ṣa	ṣ	
ڍ	ḍa	ḍ	
ط	ṭa	ṭ	
ظ	ẓa	ẓ	
ع	‘a	c	
غ	gha	gh	
ف	fa	f	
ق	qa	q	
ك	ka	k	
ل	la	l	
م	ma	m	
ن	na	n	
و	wa	w	
ه	ha	h	
ي	‘a	‘	
يا	ya	Y	



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *SUBJECTIVE WELL-BEING* PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PESANTREN AL-IHSAN BOARDING SCHOOL RIAU

Refila Yusra

Magister Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

Subjective well-being (SWB) merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kesejahteraan individu, yang mencakup aspek kepuasan hidup, emosi positif, dan emosi negatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasi terhadap *subjective well-being* pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) di Pondok Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau. Penelitian ini melibatkan 135 PTK yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa skala yaitu skala kepuasan kerja yang diadaptasi dengan nilai *alpha Cronbach* 0,721, skala keadilan organisasi yang diadaptasi dengan nilai *alpha Cronbach* 0,749, skala *Satisfaction With Life* yang diadaptasi dengan nilai *alpha Cronbach* 0,772, serta skala *Positive and Negative Affect* dengan nilai *alpha Cronbach* 0,745. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hubungan antar variabel pada program SPSS vs. 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan keadilan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *subjective well-being* pendidik dan tenaga kependidikan di pesantren al-ihsan boarding school Riau. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor terbesar dalam memberikan sumbangsih *subjective well-being* pendidik dan tenaga kependidikan di pesantren. Implikasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan keadilan organisasi memiliki peran penting untuk meningkatkan *subjective well-being* pendidik dan tenaga pendidik pesantren.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Keadilan Organisasi, *Subjective well-being*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON SUBJECTIVE WELL-BEING AMONG EDUCATORS AND EDUCATIONAL STAFF AT AL-IHSAN BOARDING SCHOOL RIAU

Refila Yusra

Master Program in Psychology, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRACT

Subjective well-being (SWB) is an important indicator of individual welfare, encompassing life satisfaction, positive emotions, and negative emotions. This study aims to examine the influence of job satisfaction and organizational justice on the subjective well-being of educators and educational staff (PTK) at Al-Ihsan Boarding School Riau. The research involved 135 participants selected through simple random sampling. Data were collected using several adapted scales: job satisfaction (Cronbach's alpha = 0.721), organizational justice ($\alpha = 0.749$), Satisfaction With Life ($\alpha = 0.772$), and Positive and Negative Affect ($\alpha = 0.745$). Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS version 27 to test the relationships among variables. The findings indicate that job satisfaction and organizational justice have a significant and positive effect on the subjective well-being of educators and staff at Al-Ihsan Boarding School. Furthermore, job satisfaction emerged as the most influential factor contributing to subjective well-being. The study implies that job satisfaction and organizational justice play a crucial role in enhancing the well-being of educators and educational personnel in Islamic boarding schools.

Keywords: Job satisfaction, Organizational justice, Subjective well-being

UIN SUSKA RIAU



تأثير الرضا الوظيفي والعدالة التنظيمية على الرفاهية الذاتية لدى المعلمين والعاملين في المجال التعليمي بمعهد الإحسان الإسلامي رباو

رفيلا يسرى

ماجستير علم النفس، جامعة السلطان الشريف قاسم الإسلامية الحكومية

الملخص

تُعَدُّ الرفاهية الذاتية (Subjective Well-Being – SWB) أحد المؤشرات الرئيسة في تفسير الرفاهية المرئية. إذ تشمل جوانب الرضا عن الحياة، والانفعالات الإيجابية، والانفعالات السلبية. تهدف هذه الدراسة إلى اختبار تأثير الرضا الوظيفي والعدالة التنظيمية على الرفاهية الذاتية لدى المعلمين والعاملين في المجال التعليمي (PTK) في مدرسة الإحسان الداخلية الإسلامية برباو. شملت عينة الدراسة ١٣٥ من المعلمين والعاملين في التعليم، تم اختيارهم باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة. تم جمع البيانات باستخدام عدد من المقاييس، وهي: مقياس الرضا الوظيفي المعدل بقيمة معامل ألفا كرونباخ (٠.٧٢١)، ومقياس العدالة التنظيمية المعدل بقيمة معامل ألفا كرونباخ (٠.٧٤٩)، ومقياس الرضا عن الحياة (Life Satisfaction) المعدل بقيمة معامل ألفا كرونباخ (٠.٧٧٢)، إضافة إلى مقياس الانفعالات الإيجابية والسلبية (Positive and Negative Affect) بقيمة معامل ألفا كرونباخ (٠.٧٤٥). تم تحليل البيانات باستخدام أسلوب الانحدار الخطي المتعدد لاختبار العلاقات بين المتغيرات، وذلك بالاستعانة ببرامج SPSS الإصدار ٢٧. أظهرت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي والعدالة التنظيمية يؤثران تأثيراً إيجابياً ودالاً إحصائياً في الرفاهية الذاتية لدى المعلمين والعاملين في المجال التعليمي بمدرسة الإحسان الداخلية الإسلامية برباو. كما بينت النتائج أن العدالة التنظيمية تُعَدُّ العامل الأكثر إسهاماً في تعزيز الرفاهية الذاتية لدى المعلمين والعاملين في التعليم بالمدارس الداخلية الإسلامية. وتتمثل دلالة هذه الدراسة في أن الرضا الوظيفي والعدالة التنظيمية يؤديان دوراً مهماً في تحسين مستوى الرفاهية الذاتية لدى المعلمين والعاملين في التعليم في بيئة البيسانترن.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، العدالة التنظيمية، الرفاهية الذاتية

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber;
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Subjective Well-Being (SWB) merupakan konsep sentral dalam psikologi positif yang menekankan pada evaluasi individu terhadap kebahagiaan dan kepuasan hidupnya, baik secara kognitif maupun afektif. Diener (1984), sebagai pelopor utama dalam kajian SWB, mendefinisikan SWB sebagai penilaian subjektif seseorang terhadap kehidupannya secara menyeluruh, mencakup dimensi emosi positif, rendahnya emosi negatif, dan kepuasan hidup. Campbell et al., (1976) menegaskan SWB sebagai tingkat kepuasan individu terhadap kehidupan secara keseluruhan, baik dari aspek emosi maupun evaluasi rasional. Sementara itu, Ryff dan Keyes (1995) memperluas SWB dengan memasukkan dimensi psikologis seperti pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, dan hubungan positif dengan orang lain. Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa SWB adalah kesejahteraan subjektif yang tercermin dari penilaian positif individu terhadap hidupnya, emosi yang dominan positif, dan kepuasan dalam berbagai aspek kehidupan.

Dalam konteks kelembagaan, SWB menjadi faktor penting yang berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan pencapaian tujuan organisasi. Kesejahteraan pegawai telah menjadi topik utama dalam pengembangan SDM di suatu organisasi (Ariyanto, 2022). Pegawai yang sejahtera



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

ditandai dengan perasaan-perasaan positif yang muncul dari dalam dirinya pada kehidupan sehari-hari (Carr, 2004), seperti tingginya kepuasan hidup, kadar emosi positif yang tinggi, serta kadar emosi negatif yang rendah. Lembaga yang memperhatikan SWB pekerjaanya cenderung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan produktif, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian kinerja organisasi.

Pada lembaga pendidikan, baik sekolah maupun pesantren, SWB menjadi variabel yang sangat krusial bagi pendidik dan tenaga kependidikan (PTK). SWB PTK mencerminkan evaluasi individu terhadap pengalaman kerja mereka, termasuk kepuasan hidup dan keseimbangan emosi. Studi menunjukkan bahwa PTK dengan SWB yang tinggi lebih mampu memberikan pelayanan pendidikan yang optimal, membangun hubungan positif dengan peserta didik, serta menciptakan suasana belajar yang menyenangkan (Sagita dkk., 2024). Sebaliknya, rendahnya SWB pada PTK dapat mengakibatkan penurunan motivasi kerja, kualitas pengajaran, hingga terganggunya proses pendidikan dan pembinaan.

Oleh sebab itu, SWB bagi PTK di lembaga pendidikan merupakan variabel yang sangat penting dan strategis. SWB yang tinggi pada PTK tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, namun juga pada efektivitas, inovasi, dan keberlanjutan lembaga pendidikan itu sendiri. Lembaga yang mampu menjaga dan meningkatkan SWB pekerja-nya akan lebih mudah mencapai tujuan pendidikan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

yang telah dirancang serta mampu beradaptasi dengan berbagai tantangan yang dihadapi.

Meskipun demikian, masih terdapat berbagai masalah dan tantangan dalam kajian SWB, baik di negara barat maupun di Indonesia. Di negara-negara barat, penelitian SWB umumnya menyoroti isu keseimbangan kehidupan kerja, tekanan sosial, dan stres pekerjaan. Sementara di Indonesia, problematika SWB lebih banyak terkait dengan rendahnya perhatian institusi terhadap kesejahteraan psikologis PTK, serta masih adanya lembaga swasta yang memberikan upah rendah kepada pegawai, termasuk di Provinsi Riau yang menempati posisi ke-13 terbesar dalam hal UMP tahun 2024 (Adila, 2024). Permasalahan ini diperparah dengan keterbatasan data dan metodologi penelitian yang memadai.

Fenomena rendahnya SWB juga ditemukan di kalangan pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan Pesantren Al-Ihsan Boarding School (IBS) Riau. Meskipun pesantren telah berupaya menciptakan lingkungan yang mendukung, namun tidak sedikit PTK yang melaporkan tingkat kepuasan hidup dan kesejahteraan subjektif yang kurang memadai. Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari bagian personalia pesantren IBS Riau, dapat dilihat bahwa tingkat pengunduran diri (*resign*) PTK semakin meningkat setiap tahun, berikut data yang disajikan;

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel. 1.1
Data Laporan Jumlah PTK Resign di pesantren IBS Riau

Tahun	Jumlah PTK <i>Resign</i>
2022	22 PTK
2023	51 PTK
2024	29 PTK

Pada tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa tingkat pengunduran diri PTK di pesantren mengalami fluktuasi yang cukup signifikan selama empat tahun terakhir.

Pada tahun 2022, tercatat sebanyak 22 PTK yang mengundurkan diri dari Pesantren. Angka ini kemudian melonjak drastis pada tahun 2023, di mana 51 PTK memutuskan untuk mengundurkan diri, yang berarti terjadi peningkatan yaitu sebesar 131,8% dibandingkan tahun sebelumnya. Meskipun pada tahun 2024 jumlah pengunduran diri PTK menurun menjadi 29 PTK, pada tahun 2025 kembali terjadi peningkatan menjadi 49 PTK. Secara keseluruhan, dalam empat tahun tersebut, Pesantren kehilangan 151 PTK akibat pengunduran diri, dengan rata-rata sekitar 37-38 PTK per tahun.

Fenomena tingginya angka pengunduran diri PTK ini mengindikasikan adanya permasalahan serius terkait *subjective well-being* PTK di Pesantren. Tingginya tingkat pengunduran diri PTK pada tahun 2023 dan 2025 menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor eksternal dan internal yang secara negatif memengaruhi kepuasan kerja dan kesejahteraan PTK (Kreitner dan Kinicki, 2001).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tingkat pengunduran diri yang berfluktuasi menunjukkan bahwa kondisi kerja di Pesantren belum mampu menyediakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan memuaskan secara konsisten.

Berdasarkan hasil observasi secara internal yang dilakukan pada tahun 2021 hingga 2023, ditemukan bahwa PTK mengalami penurunan semangat kerja yang tercermin dari data absensi dan rapor kinerja yang menurun. Dari 100 orang guru, masih banyak yang mengeluhkan soal gaji, kejenuhan pekerjaan, kebijakan lembaga, hubungan dengan atasan, serta kesempatan promosi (karir). Sebagian besar lainnya mengaku sering mengalami stres, beban kerja yang berat, serta kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja. Faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, tekanan pekerjaan, dan kurangnya dukungan sosial menjadi penyebab utama stres dan rendahnya SWB di kalangan PTK.

Berdasarkan distribusi angket tahun 2023 kepada seluruh PTK di pesantren IBS Riau, terdata sebanyak 83 responden di IBS menunjukkan bahwa skor tidak puas dengan kesempatan promosi sebesar 49%, ketidaktuntasan pencapaian kerja 40%, konflik pada hubungan rekan kerja 25%, kebijakan Lembaga yang tidak seimbang 22%, dan tidak puas pada gaji 30%. Hal ini membuktikan bahwa PTK di Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau belum mendapatkan kesejahteraan yang standar pada tiap aspek tersebut.

Lebih lanjut, melalui angket pada 10 November 2024 mengenai kesejahteraan subjektif PTK, ditemukan bahwa terdapat 40% PTK merasa tidak



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

bahagia ditempat kerja, 41% kadang-kadang merasa stres, 41% merasa tidak tenang dan rileks saat bekerja, 36% merasa sistem kompensasi tidak adil, dan 43% sering merasa tidak dihargai oleh atasan. Meskipun terdapat sebagian PTK yang merasakan kesejahteraan, masih ada yang belum sepenuhnya puas sehingga hal ini dapat menjadi faktor penyebab rendahnya SWB pada PTK.

Kondisi tersebut juga diperkuat dalam hasil wawancara pada 12 November 2024 dengan salah satu kepala sekolah di IBS, yang mengungkapkan masih adanya keluhan pegawai mengenai gaji, aturan kerja, serta konflik rekan kerja yang berakibat pada kelalaian kerja PTK. Walaupun beberapa masalah dapat tertangani sesaat, namun akar permasalahan belum sepenuhnya teratasi.

Dengan demikian, di pesantren IBS ternyata masih terdapat *gap* yang cukup mencolok antara rendahnya tingkat SWB PTK dengan berbagai *treatment* atau perlakuan yang telah diberikan pondok. Meskipun tataran manajemen sudah berupaya meningkatkan kesejahteraan PTK melalui berbagai langkah seperti pemberian *reward* kepada PTK berprestasi, promosi jabatan secara berkala, program remunerasi berjangka, pelatihan spiritualitas, serta berbagai pelatihan peningkatan kapasitas lainnya, hasilnya belum sepenuhnya optimal. Kenyataannya, tingkat SWB di kalangan PTK IBS masih tergolong rendah, sebagaimana tercermin dari hasil survei maupun pengamatan langsung di lapangan, di mana masih banyak PTK yang merasa kurang puas dan belum sepenuhnya termotivasi dalam menjalankan tugasnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Salah satu *treatment* yang dapat dioptimalkan untuk meningkatkan SWB PTK adalah dengan memperhatikan variabel kepuasan kerja (Chumaerah dan Lukman, 2024) dan keadilan organisasi (Ramadhani dan Sari, 2022). Kedua faktor ini diasumsikan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan SWB, sehingga perlu dilakukan penelitian mengenai variable ini. Hal ini selaras dengan Chumaerah dan Lukman (2024) yang menyatakan bahwa pegawai dengan SWB tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Sementara menurut Anggraini dan Wijayanti (2022), kepuasan kerja merupakan tingkat puas atau tidaknya pegawai terhadap perusahaan dan pekerjaan yang mereka miliki.

Kepuasan kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Siagian et al., (2018), merupakan kondisi emosional yang dapat bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai saat menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, penting bagi lembaga untuk memahami dan memenuhi kebutuhan kerja pegawai agar dapat meningkatkan kepuasan mereka (Ayu dan Nurani, 2022). Dalam konteks PTK pesantren, kepuasan kerja memiliki makna yang lebih mendalam, di mana ia diartikan sebagai perasaan bahagia yang dialami sebelum, selama, dan setelah melaksanakan pekerjaan. Hal ini berakar pada keyakinan PTK bahwa setiap tugas yang dilakukan adalah bentuk tindakan takwa, yang bertujuan untuk meraih keridhaan Allah SWT (Baharom dkk., 2014). Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya dilihat dari aspek emosional, tetapi juga dari perspektif spiritual yang memperkaya pengalaman kerja PTK di lingkungan pesantren.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi (Spector, 1997). Terdapat beberapa aspek dalam pekerjaan yang memengaruhi pengalaman kerja seseorang, yaitu Dimensi pertama adalah *Pay* (Gaji), yang mengevaluasi kepuasan pegawai terhadap gaji atau upah yang mereka terima. Jika gaji yang diberikan dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dan sesuai dengan kontribusi mereka, pegawai akan merasa dihargai. Namun, jika gaji dianggap tidak adil atau tidak mencukupi, hal ini dapat menurunkan motivasi kerja, meskipun mereka memiliki niat spiritual dalam bekerja. Dimensi kedua, *Promotion* (Promosi), berkaitan dengan kepuasan terhadap kesempatan pengembangan karir dan promosi. Jika proses promosi dilakukan secara adil dan transparan, pegawai akan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya, jika promosi dirasa tidak adil atau hanya berdasarkan kedekatan dengan pimpinan, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan. Selanjutnya, dimensi *Supervision* (Pengawasan) menilai kepuasan terhadap atasan langsung atau supervisor, termasuk dukungan dan pengakuan yang diberikan. Dimensi *Fringe Benefits* (Tunjangan) mengukur kepuasan terhadap manfaat tambahan di luar gaji, seperti asuransi kesehatan dan fasilitas kerja. Dimensi *Contingent Rewards* (Penghargaan Kontingen) mencakup kepuasan terhadap penghargaan yang diterima sebagai imbalan atas kinerja pegawai. Dimensi *Operating Conditions* (Kondisi Operasional) merujuk pada kepuasan terhadap kebijakan dan prosedur tempat kerja, sedangkan dimensi *Coworkers* (Rekan Kerja) mengevaluasi kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Dimensi *Nature of Work* (Sifat Pekerjaan) mencerminkan kepuasan terhadap tugas-tugas yang dijalani, dan dimensi terakhir, *Communication* (Komunikasi), menilai kepuasan terhadap komunikasi di tempat kerja. Dengan memahami dimensi-dimensi ini, pesantren dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki terhadap upaya peningkatan SWB PTK dengan mengukur dari kepuasan kerja PTK, termasuk dalam hal keadilan organisasi pada Pesantren.

Keadilan organisasi merupakan dasar bagi persepsi pekerja mengenai sejauhmana mereka diperlakukan secara adil di tempat kerja (Colquitt et al., 2001).

Lembaga yang menerapkan keadilan terhadap sistematika kerja dan prosedur kerja cenderung membuat SDM merasa lebih nyaman dan bahagia dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Keadilan organisasi ini memiliki empat dimensi yaitu *distributive justice*, *procedural justice*, *interpersonal justice* dan, *informational justice*. Konsep dasar *distributive justice* berkaitan dengan kebijakan suatu organisasi (Weiss dkk. dalam Jackson, 2019). *Distributive justice* menekankan pada keadilan *outcomes*, seperti pembayaran atas hasil kerja dan pengakuan yang didapat oleh pekerja itu. *Procedural justice* adalah keadilan yang dirasakan ketika pegawai merasa prosedur dan peraturan organisasi dalam pengambilan keputusan atau kebijakan dirasa adil. *Procedural justice* keadilan yang digunakan untuk menentukan distribusi *reward*. *Interpersonal justice* ialah berhubungan dengan cara seseorang diperlakukan oleh pengambil keputusan, terutama dari segi sikap, bahasa, dan perilaku. Fokusnya ada pada rasa hormat, kesopanan, dan perlakuan

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

bermartabat, dan *informational justice* ialah berkaitan dengan kejujuran, kejelasan, dan kelengkapan informasi yang diberikan oleh pengambil keputusan. Dimensi ini menekankan pentingnya komunikasi yang transparan untuk menjelaskan dasar pengambilan keputusan.

Salah satu faktor eksternal seperti kebijakan lembaga dan keadilan organisasi turut mempengaruhi *subjective well-being* PTK di Pesantren IBS Riau. Ramadhani dan Sari (2022) menyoroti bahwa ketidakadilan di tempat kerja secara signifikan menurunkan *subjective well-being*, namun banyak karyawan tetap memilih bertahan karena pertimbangan ekonomi dan kurangnya alternatif pekerjaan lain (Ramadhani & Sari, 2022). Dalam konteks pesantren, keadilan dalam pembagian tugas, kesempatan pengembangan diri, dan penghargaan terhadap kinerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan. Prayogi (2019) menyoroti bahwa pegawai yang merasa tidak aman di tempat kerja, baik karena status kontrak maupun ketidakadilan lembaga, cenderung mengalami *subjective well-being* rendah dan gangguan tidur, namun tetap melaksanakan pekerjaannya sehari-hari (Prayogi, 2019). Oleh karena itu, manajemen Pesantren IBS Riau perlu memperhatikan aspek keadilan dan keamanan kerja untuk meningkatkan *subjective well-being* para PTK.

Berdasarkan landasan teori dan data empiris, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan keadilan organisasi merupakan dua faktor penting yang memengaruhi peningkatan *subjective well-being* (SWB) PTK di pondok. Pesantren



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Al-Ihsan Boarding School Riau. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara ketiga variabel tersebut guna memahami bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan, produktivitas, dan kesejahteraan PTK. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang efektif untuk meningkatkan *subjective well-being* PTK, sehingga memberikan dampak positif tidak hanya pada individu tetapi juga pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Maka dalam hal ini, peneliti mengkaji bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasi terhadap *subjective well-being* PTK di Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau.

B. Masalah Penelitian

1. Identifikasi masalah

Berdasarkan paparan di atas, ada beberapa permasalahan yang diidentifikasi, yaitu:

- a. PTK di pesantren sering mengalami kesulitan dalam mencapai *subjective well-being* (SWB) akibat beban kerja yang berat, gaji yang rendah, dan tuntutan pekerjaan yang mencakup aspek profesional serta spiritual.
- b. PTK di pesantren masih merasa belum puas terhadap sistem penggajian dan aturab-aturan yang ada di Lembaga, sehingga hal tersebut memengaruhi kepuasan kerja PTK dalam bekerja loyal.
- c. Persepsi PTK terhadap keadilan organisasi, baik dalam hal pemberian gaji atau bonus, keputusan terkait promisi yang tidak seimbang, pengakuan dan

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penghargaan terhadap kinerja, dan kejelasan informasi terkait aturan sering menjadi isu yang memengaruhi kepuasan kerja dan mempengaruhi *subjective well-being* (SWB) PTK.

2. Pembatasan Masalah

Dari penjelasan identifikasi masalah tersebut, peneliti memberikan batasan kajian ini dalam mengulas:

- a. Pengaruh Kepuasan Kerja PTK terhadap *Subjective Well-being* di Pesantren Al-Ihsan Boarding School.
- b. Pengaruh antara Keadilan Organisasi terhadap *Subjective Well-Being* pada PTK di Pesantren Al-Ihsan Boarding School.
- c. Pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap *Subjective Well-Being* PTK di Pesantren Al-Ihsan Boarding School.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan kajian permasalahan tersebut, dapat diberikan rumusan seperti dibawah ini:

- a. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Subjective Well-Being* (SWB) PTK Pesantren Al-Ihsan Boarding School?
- b. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap *Subjective Well-Being* (SWB) PTK di Pesantren Al-Ihsan Boarding School?
- c. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan keadilan organisasi terhadap *Subjective Well-Being* (SWB) PTK di Pesantren Al-Ihsan Boarding School?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Subjective Well-Being* pada PTK Pesantren Al-Ihsan Boarding School.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Keadilan Organisasi terhadap *Subjective Well-Being* pada PTK Pesantren Al-Ihsan Boarding School.
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap *Subjective Well-Being* pada PTK Pesantren Al-Ihsan Boarding School.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi kepada literatur akademik di bidang Psikologi, Manajemen Sumber Daya Manusia, dan pembangunan sumber daya manusia dengan menambah pemahaman tentang peran Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap *Subjective Well-Being* pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki beberapamanfaat praktis sebagai berikut:

- a. Praktisi manajemen di sebuah Lembaga dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai panduan dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai serta pengembangan karir PTK dengan merujuk pada hasil penelitian ini.
- b. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *Subjective Well-Being* pada PTK, maka Lembaga dapat mengambil tindakan yang tepat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan sehingga menghasilkan sebuah kinerja yang optimal.

- c. Penelitian ini dapat membantu Lembaga dalam melakukan identifikasi mengenai persepsi PTK terhadap kepuasan kerja di Lembaganya sehingga hal ini dapat membantu PTK untuk melakukan pengembangan kompetensi dan daya saing dalam mencapai tujuan karir mereka.
- d. Penelitian ini juga dapat membantu suatu organisasi dalam mencari tahu apakah organisasi yang dimilikinya telah menerapkan dimensi Keadilan Organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. *Subjective Well-Being*

a) *Pengertian Subjective Well-Being*

Pada beberapa penelitian *subjective well-being* biasa disebut dengan singkatan SWB. Dalam kajian psikologi *subjective well-being* diartikan sebagai kesejahteraan subjektif dan secara bergantian disebut juga dengan kebahagiaan. Menurut Diener (2009) pengertian dari *subjective well-being* terbagi menjadi tiga kategori. Pertama, *subjective well-being* bukanlah sebuah pernyataan subjektif tetapi beberapa keinginan berkualitas yang ingin dimiliki setiap orang. Kedua, *subjective well-being* merupakan sebuah penilaian secara menyeluruh dari kehidupan seseorang yang merujuk pada berbagai macam kriteria. Dan ketiga, *subjective well-being* yaitu dimana perasaan positif lebih besar daripada perasaan negatif.

Merujuk pada pendapat Campbell (dalam Diener, 2009) bahwa *subjective well-being* terletak pada pengalaman setiap individu yang merupakan pengukuran positif dan secara khas mencakup pada penilaian dari seluruh aspek kehidupan seseorang. Compton (2005), berpendapat bahwa *subjective well-being* terbagi dalam dua variabel utama: kebahagiaan dan kepuasan hidup. Kebahagiaan berkaitan dengan kondisi emosional



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seseorang dan bagaimana individu merasakan diri dan dunianya. Kepuasan hidup cenderung disebutkan sebagai penilaian global tentang kemampuan individu menerima hidupnya.

Lucas (dalam Eid & Larsen, 2008), menyatakan bahwa SWB merupakan domain menyeluruh yang merupakan sekumpulan sikap yang berhubungan dengan evaluasi subjektif individu terhadap kualitas hidupnya. Evaluasi tersebut meliputi reaksi emosional terhadap peristiwa serta penilaian kepuasan kognitif dan pemenuhan. Hal tersebut didukung oleh pendapat Diener (2009), bahwa SWB adalah proses penilaian individu terhadap hidupnya, meliputi penilaian secara kognitif dan secara afektif yang merupakan salah satu prediktor kualitas hidup individu. Individu dikatakan mempunyai SWB yang tinggi apabila mereka lebih banyak merasakan emosi yang menyenangkan daripada emosi yang tidak menyenangkan, ketika mengalami banyak rasa senang dan sedikit rasa sakit, dan ketika telah merasa puas akan kehidupan mereka (Diener, 2009).

Menurut Pavot dan Diener (dalam Linley dan Joseph, 2004) SWB mewakili penilaian seseorang terhadap diri mereka sendiri, dan penilaian tersebut dapat berdasarkan kepada respon kognitif dan afeksi. Penilaian seperti itu adalah informasi pokok dalam menentukan kualitas hidup dan kebahagiaan (*well-being*) seseorang secara keseluruhan, tetapi tidak cukup

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk menyebabkan kualitas hidup yang baik jika elemen dasar dari penghargaan dan kebebasan manusia tidak terpenuhi.

Diener, Suh, & Oishi (dalam Eid dan Larsen, 2008), menjelaskan bahwa individu dikatakan memiliki *subjective well-being* tinggi jika mengalami kepuasan hidup, sering merasakan kegembiraan, dan jarang merasakan emosi yang tidak menyenangkan seperti kesedihan atau kemarahan. Sebaliknya, individu dikatakan memiliki *subjective well-being* rendah jika tidak puas dengan kehidupannya, mengalami sedikit kegembiraan dan afeksi, serta lebih sering merasakan emosi negatif seperti kemarahan atau kecemasan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *subjective well-being* adalah kondisi seseorang dalam melakukan evaluasi subjektif terhadap dirinya baik secara kognitif maupun afektif yang menyebabkan seseorang bahagia atau tidak sejahtera dalam hidupnya.

b) Pendekatan Teori *Subjective Well-Being*

Menurut Diener dan Suh (2000) ada dua pendekatan teori yang digunakan dalam *Subjective Well-Being* yaitu ;

1) *Bottom-up theories*

Teori memandang bahwa kebahagiaan dan kepuasan hidup yang dirasakan dan dialami seseorang tergantung dari banyaknya kebahagiaan kecil serta kumpulan peristiwa-peristiwa bahagia. Secara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

khusus, kesejahteraan subjektif merupakan penjumlahan dari pengalaman-pengalaman positif yang terjadi dalam kehidupan seseorang. Semakin banyaknya peristiwa menyenangkan yang terjadi, maka semakin bahagia dan puas individu tersebut. Untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif, teori ini beranggapan perlunya mengubah lingkungan dan situasi yang akan mempengaruhi pengalaman individu, misalnya: pekerjaan yang memadai, lingkungan rumah yang aman, pendapatan/gaji yang layak.

2) *Top-down theories*

Kesejahteraan subjektif yang dialami seseorang tergantung dari cara individu tersebut mengevaluasi dan menginterpretasi suatu peristiwa/kejadian dalam sudut pandang yang positif. Perspektif teori ini menganggap bahwa, individu lah yang menentukan atau memegang peranan apakah peristiwa yang dialaminya akan menciptakan kesejahteraan psikologis bagi dirinya. Pendekatan ini mempertimbangkan jenis kepribadian, sikap, dan cara-cara yang digunakan untuk menginterpretasi suatu peristiwa. Sehingga untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif diperlukan usaha yang berfokus pada mengubah persepsi, keyakinan dan sifat kepribadian seseorang.

Diener (2000) mengenalkan teori evaluasi, dimana kesejahteraan subjektif ditentukan oleh bagaimana cara individu mengevaluasi informasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau kejadian yang dialami. Hal ini melibatkan proses kognitif yang aktif karena menentukan bagaimana informasi tersebut akan diatur. Cara-cara yang digunakan untuk mengevaluasi suatu peristiwa, juga dipengaruhi oleh temperamen, standar yang ditetapkan oleh individu, mood saat itu, situasi yang terjadi dan dialami saat itu serta pengaruh budaya. Dengan kata lain kesejahteraan subjektif mencakup evaluasi kognitif dan afektif. Evaluasi kognitif dilakukan saat seseorang memberikan evaluasi secara sadar dan menilai kepuasan mereka terhadap kehidupan secara keseluruhan atau penilaian evaluatif mengenai aspek-aspek khusus dalam kehidupan, seperti kepuasan kerja, minat, dan hubungan. Reaksi afektif dalam *subjective well-being* yang dimaksud adalah reaksi individu terhadap kejadian-kejadian dalam hidup yang meliputi emosi yang menyenangkan dan emosi yang tidak menyenangkan.

c) *Aspek Subjective Well Being*

Menurut Diener (2003) memiliki dua aspek pembangun yaitu sebagai berikut:

1) Aspek Kognitif

Kepuasan didalam hidup termasuk dalam komponen kognitif karena keduanya didasarkan pada keyakinan tentang kehidupan seseorang. Evaluasi kognitif dilakukan saat seseorang memberikan evaluasi secara sadar dan menilai kepuasan mereka terhadap kehidupan secara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keseluruhan atau penilaian evaluatif mengenai aspek-aspek khusus dalam kehidupan, seperti kepuasan kerja, minat, dan hubungan (Diener et al., 2005). Kepuasan hidup merupakan penilaian individu terhadap kualitas kehidupannya secara menyeluruh. Seorang individu yang dapat menerima diri & lingkungan secara positif akan merasa puas dengan hidupnya (Hurlock, 1980).

2) Aspek Afektif

Komponen afektif dalam *Subjective Well-Being* yang dimaksud adalah reaksi individu terhadap kejadian-kejadian dalam hidup yang meliputi emosi (afek) yang menyenangkan dan emosi (afek) yang tidak menyenangkan, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Afek positif atau emosi yang menyenangkan merupakan bagian dari *Subjective Well-Being* yang dialami individu sebagai reaksi yang muncul pada diri individu karena hidupnya berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan. (Diener et al., 2005). Menurut Seligman (2005), emosi positif dapat dibedakan menjadi tiga kelompok, yaitu emosi positif akan masa lalu, masa sekarang dan masa depan. Emosi positif masa depan meliputi optimisme, harapan, keyakinan dan kepercayaan. Emosi positif masa sekarang mencakup kegembiraan, ketenangan, kerianan, semangat yang meluap-luap, dan flow. Emosi positif tentang masa lalu adalah kepuasan, kelegaan, kesuksesan, kebanggaan dan kedamaian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Afek negatif, termasuk suasana hati dan emosi yang tidak menyenangkan yang muncul sebagai reaksi negatif dari kejadian yang dialami oleh individu dalam hidup mereka, kesehatan serta lingkungan mereka (Diener et al., 2005). Emosi negatif yang paling umum dirasakan adalah kesedihan, kemarahan, kecemasan, kekhawatiran, stres, frustrasi, rasa malu dan bersalah serta iri hati.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Subjective well-being*

Menurut Dewi dan Nasywa (2019) dalam rangkuman beberapa jurnal penelitian SWB menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif yaitu:

1) Dukungan Sosial (*Social Support*)

Cohen (2004) mendefinisikan dukungan sosial sebagai jaringan sosial yang menyediakan sumber daya emosional, informasional, dan instrumental. Ada berbagai sumber dukungan yaitu: dukungan dari keluarga, teman, dan orang penting lainnya. Lebih lanjut, dukungan sosial dapat bersifat subjektif (keyakinan bahwa seseorang dapat menerima dukungan jika diperlukan, serta sejauh mana seseorang puas dengan dukungan yang tersedia) dan/atau dukungan objektif (dukungan yang sebenarnya diterima) (Antonucci, 1985; Barrera, 1986; Sarason, Sarason, & Pierce, 1990; Vaux, 1988; Zimet, Dahlem, Zimet, & Farley, 1988).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Kebersyukuran (*Gratitude*)

Mengungkapkan rasa syukur telah membuktikan peningkatan terhadap kepuasan hidup (Boehm et al., 2011) dan mengurangi afek negatif (Emmons dan McCullough, 2003). Intervensi lain yang dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif (SWB) termasuk memvisualisasikan diri terbaik yang mungkin (Boehm et al., 2011) dan melakukan tindakan kebaikan (Lyubomirsky et al., 2005).

3) Pemaafan (*Forgiveness*)

Individu yang pemaaf mendapatkan manfaat dengan memperoleh rasa kesejahteraan subjektif yang lebih besar (Witvliet et al. 2001; Witvliet dan McCullough 2007; Worthington 2005), kesejahteraan psikologis (Krause dan Ellison 2003), dan kebahagiaan (Maltby et al. 2004, 2005), di mana baik pemaafan terhadap orang lain maupun pemaafan terhadap diri sendiri berkorelasi positif dengan afek positif dan berkorelasi negatif dengan perenungan, dendam, dan permusuhan (Ross et al. 2004).

4) Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian termasuk faktor internal lainnya yang mampu mempengaruhi SWB. Dalam penelitian Malkoc (2011) dan Liu (2014) menyimpulkan Individu dengan kepribadian yang terbuka dan optimis cenderung lebih mampu menghadapi tantangan hidup dengan cara yang konstruktif, meningkatkan rasa bahagia dan kepuasan hidup mereka.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5) Harga Diri (*Self Esteem*)

Campbell (dalam Compton, 2000) menyatakan bahwa harga diri merupakan prediktor yang menentukan kesejahteraan subjektif. Harga diri yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kontrol yang baik terhadap rasa marah, mempunyai hubungan yang intim dan baik dengan orang lain, serta kapasitas produktif dalam pekerjaan.

6) Spiritualitas

Dalam beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif bagi individu yang religius dengan SWAB (Joshnloo dan Daemi, 2014). Spiritualitas dapat memberikan individu rasa tujuan dan makna dalam hidup, yang esensial untuk kesejahteraan mental dan emosional.

Berdasarkan faktor-faktor yang dijelaskan di atas, peneliti menemukan kepuasan kerja dan keadilan organisasi juga menjadi faktor dari munculnya *subjective well-being* pada pegawai. Hal ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Ayu dan Nurani (2022) kepuasan kerja memiliki peran terhadap *subjective well-being*. Pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan subjektif pada pegawai sebesar 42.2%.

Pada penelitian internasional yang dilakukan oleh Herrera, dkk (2022), menganalisis efek keadilan organisasi terhadap kesejahteraan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

subjektif guru sebanyak 693 guru yang ada di Chili. Hasilnya menunjukkan bahwa bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan subjektif.

e. *Subjective well being* menurut Islam

Subjective well-being (SWB) dalam perspektif Islam dipahami sebagai kondisi kebahagiaan dan kepuasan hidup yang tidak hanya bersumber dari pencapaian duniawi, tetapi juga dari kedekatan spiritual dengan Allah, pelaksanaan ibadah, serta penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari (Awad dan Mayasari, 2015).

Menurut Al-Ghazali, *well-being* adalah tercapainya kemaslahatan, yang merupakan terpeliharanya tujuan syariat (Maqasid al-Shari'ah). Manusia hanya dapat merasakan kebahagiaan dan ketenangan batin setelah kesejahteraan sejati tercapai bagi seluruh umat manusia di dunia, melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan baik secara ruhani maupun materi. Untuk mewujudkan tujuan syariat agar kemaslahatan tersebut dapat terealisasi, Al-Ghazali menjelaskan sumber-sumber kesejahteraan, yaitu terpeliharanya agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta (Rohman, 2010).

Berdasarkan penjelasan al-Ghazali maka kesejahteraan seseorang dapat dijelaskan pada lima sumber yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) Menjaga Agama (Hifzh al-din)

Salah satu dalil al-Qur'an terdapat dalam QS. Al-Hajj ayat 77 yang berbunyi sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ارْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَاعْبُدُوا رَبَّكُمْ وَافْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

"Wahai orang-orang yang beriman! Rukuklah, sujudlah, dan sembahlah Tuhanmu, dan berbuatlah kebaikan agar kamu beruntung."

Ayat di atas menegaskan pentingnya menjalankan ibadah dan menjaga hubungan dengan Allah. Bagi PTK di pesantren, kebebasan dan dukungan untuk beribadah serta mengamalkan nilai-nilai agama di lingkungan kerja akan meningkatkan rasa makna, ketenangan batin, dan kepuasan hidup, yang merupakan inti dari kesejahteraan subjektif.

2) Menjaga Jiwa (Hifzh al-Nafs)

Salah satu dalil al-Qur'an terdapat dalam QS. Al-Baqarah ayat 195 yang berbunyi sebagai berikut:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ

"Dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan..."

Ayat di atas menekankan pentingnya menjaga keselamatan dan kesehatan jiwa. Dalam konteks PTK, lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bebas dari ancaman fisik maupun psikis akan membuat mereka merasa terlindungi dan nyaman, sehingga meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan subjektif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Menjaga Akal (Hifzh al-‘Aql)

Salah satu dalil al-Qur’an terdapat dalam QS. Al-Mujadilah ayat 11 yang berbunyi sebagai berikut:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

"...Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat..."

Ayat ini menunjukkan pentingnya menjaga dan mengembangkan akal melalui pendidikan dan ilmu. PTK yang diberi kesempatan untuk belajar, mengembangkan diri, dan berpikir kritis akan merasa dihargai dan berkembang, yang berdampak positif pada kesejahteraan subjektif mereka.

4) Menjaga Keturunan (Hifzh al-Nasl)

Salah satu dalil al-Qur’an terdapat dalam QS. An-Nur ayat 32 yang berbunyi sebagai berikut:

وَأَنْكِحُوا الْأَيَامَىٰ مِنْكُمْ وَالصَّالِحِينَ مِنْ عِبَادِكُمْ وَإِمَائِكُمْ

"Dan nikahkanlah orang-orang yang masih membujang di antara kamu..."

Ayat di atas menegaskan pentingnya menjaga keturunan melalui pernikahan yang sah dan membangun keluarga yang baik. PTK yang mendapat dukungan untuk menyeimbangkan peran keluarga dan pekerjaan, serta menjaga kehormatan diri dan keluarga, akan merasa lebih tenang dan bahagia dalam menjalani tugasnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5) Menjaga Harta (Hifzh al-Mal)

Salah satu dalil al-Qur'an terdapat dalam QS. Al-Baqarah ayat 188 yang berbunyi sebagai berikut:

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ

"Dan janganlah sebagian kamu memakan harta sebagian yang lain dengan jalan yang batil..."

Ayat di atas menekankan pentingnya menjaga hak milik dan keadilan dalam ekonomi. PTK yang mendapatkan hak ekonomi secara adil, gaji yang layak, dan perlindungan terhadap hak-hak finansialnya akan merasa aman secara ekonomi, yang sangat berpengaruh pada kesejahteraan subjektif mereka.

Berdasarkan penjelasan mengenai lima sumber kesejahteraan menurut al-Ghazali di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, jika prinsip kesejahteraan menurut al-Ghazali tersebut diterapkan di lingkungan pesantren, akan menciptakan suasana kerja yang mendukung kebahagiaan, kepuasan, dan ketenangan batin bagi PTK. Mereka akan merasa dihargai, aman, berkembang, dan sejahtera baik secara spiritual, psikologis, maupun sosial. Inilah inti dari *subjective well-being* menurut perspektif Islam, di mana kebahagiaan tidak hanya diukur dari aspek materi, tetapi juga dari terpenuhinya kebutuhan spiritual, sosial, dan moral dalam kehidupan sehari-hari.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kepuasan Kerja

a) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut pendapat Spector (1997) adalah sebagai variabel sikap yang mencerminkan bagaimana perasaan orang tentang pekerjaannya secara keseluruhan serta berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sejauh mana orang menyukai pekerjaannya; ketidakpuasan kerja adalah sejauh mana mereka tidak menyukai pekerjaannya (dalam Sari, 2021). Aziri (2011) menyatakan kepuasan kerja akan menghasilkan perilaku positif, dan sebaliknya, ketidakpuasan dari pekerjaan akan menghasilkan perilaku negatif pada pegawai.

Luthans (dalam Kaswan, 2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi karyawan mengenai sejauh mana pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Definisi ini menekankan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap kemampuan pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan atau harapan mereka.

Robbins (dalam Pratiwi, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Sikap ini mencakup interaksi dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, kepatuhan terhadap aturan organisasi, dan kondisi kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya mencerminkan perasaan individu terhadap



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tugas-tugas yang dilakukan, tetapi juga terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (dalam Wibowo dkk., 2014), kepuasan kerja adalah bentuk sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap ini tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung mencintai pekerjaannya dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Handoko (2020) menambahkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Keadaan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti situasi kerja, hubungan dengan atasan, dan kerja sama dengan rekan kerja.

Afandi (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dan penghargaan yang diharapkan. Dengan kata lain, kepuasan kerja terjadi ketika individu merasa bahwa imbalan yang mereka terima sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah respons emosional dan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap kemampuan pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai pribadi. Kepuasan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja tidak hanya mencakup aspek tugas pekerjaan, tetapi juga mencakup hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan penghargaan yang diterima.

b) Teori Kepuasan Kerja

Adapun teori dari kepuasan kerja menurut beberapa tokoh penelitian ialah sebagai berikut:

1) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Proter (1964) menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang dapat diukur dengan membandingkan antara apa yang diharapkan dengan kenyataan yang dirasakan. Locke (1976) juga mendukung pandangan ini, menyatakan bahwa kepuasan kerja bergantung pada perbedaan (*discrepancy*) antara harapan, kebutuhan, atau nilai-nilai seseorang dengan apa yang dirasakan telah dicapai melalui pekerjaan. Jika tidak ada perbedaan antara harapan dan kenyataan, maka individu akan merasa puas karena kebutuhan minimumnya telah terpenuhi.

2) Teori Keadilan atau Keseimbangan (*Equity Theory*)

Adam (1963) mengembangkan teori ini dengan menekankan bahwa rasa keadilan atau ketidakadilan muncul dari perbandingan sosial. Karyawan membandingkan *input* (kontribusi mereka terhadap pekerjaan) dan *outcomes* (hasil yang mereka terima) dengan rekan kerja atau kelompok lain. Jika rasio *input* dan *outcomes* dirasa seimbang, maka karyawan akan merasa adil. Sebaliknya, ketidakseimbangan akan menimbulkan rasa ketidakadilan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Teori Proses Bertentangan (*Opponent Process Theory*)

Landy (1978) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari komponen afektif dalam teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa setiap perubahan dari keadaan netralitas emosional akan diikuti oleh upaya untuk kembali ke keadaan normal. Proses ini mencerminkan dinamika emosional yang memengaruhi kepuasan kerja.

4) Teori Kebutuhan Kepuasan (*Need Satisfaction Theory*)

Deci dan Ryan (1985), melalui *Self-Determination Theory* (SDT), menjelaskan bahwa motivasi manusia dipengaruhi oleh kebutuhan psikologis dasar. Kebutuhan ini menentukan pertumbuhan psikologis, integritas, dan kesejahteraan individu. Pemenuhan kebutuhan ini berbeda-beda pada setiap individu, tergantung pada tujuan dan regulasi diri mereka dalam menghadapi kehidupan.

5) Teori Pandangan Kelompok (*Social References Group Theory*)

Teori ini menekankan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh pandangan kelompok yang menjadi acuan mereka. Kelompok acuan ini digunakan sebagai tolok ukur untuk menilai diri dan lingkungan kerja. Sebagai contoh, karyawan yang memiliki kelompok profesi yang sama akan merasa puas jika mendapatkan fasilitas atau gaji yang setara dengan kelompok tersebut.

6) Teori Disposisi (*Dispositional Theory*)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Judge et al. (1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh sifat bawaan atau kepribadian individu. Disposisi bawaan, seperti sifat afektif dan kepribadian, menjadi prediktor utama kepuasan kerja. Dengan kata lain, kepribadian tertentu dapat memengaruhi tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja seseorang.

7) Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Vroom (1964) mengembangkan teori ini dengan fokus pada proses kognitif yang mencerminkan perbedaan individu dalam bekerja. Teori ini membahas faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, termasuk ekspektasi individu terhadap peran kerja mereka, serta indikator kepuasan dan ketidakpuasan kerja.

8) Teori Pemrosesan Informasi Sosial (*Social Information Processing Theory*)

Tasios dan Giannouli (2017) menjelaskan bahwa konsep kepuasan kerja dibangun secara sosial. Karyawan belum memiliki pendapat tentang pekerjaannya hingga mereka dipengaruhi oleh komentar atau pandangan dari rekan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja terbentuk berdasarkan respons sosial dan akan terungkap ketika karyawan diminta untuk mengungkapkan pendapat mereka.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c) Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1997) terdapat sembilan dimensi yang membentuk kepuasan kerja. Berikut adalah penjelasan teoritis untuk setiap dimensi tersebut:

1) Gaji (*Pay*)

Spector (1997) mendefinisikan dimensi ini sebagai kepuasan terhadap imbalan finansial yang diterima karyawan sesuai dengan beban kerja yang ditanggungsnya. Dimensi ini mencakup persepsi karyawan tentang kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup, keadilan internal dan eksternal dalam sistem penggajian, serta kesesuaian antara usaha yang dikeluarkan dengan kompensasi yang diterima.

2) Promosi (*Promotion*)

Dimensi ini merujuk pada kepuasan karyawan terhadap kebijakan promosi dalam organisasi dan kesempatan untuk berkembang dalam karier. Spector (1997) menjelaskan bahwa kepuasan terhadap promosi dipengaruhi oleh frekuensi promosi, keadilan sistem promosi, dan dasar yang digunakan untuk promosi, seperti senioritas atau prestasi kerja.

3) Supervisi (*Supervision*)

Menurut Spector (1997), dimensi supervisi berkaitan dengan kepuasan terhadap perilaku atasan langsung. Hal ini mencakup kompetensi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

supervisor dalam memberikan pengarahan, umpan balik, dan pengawasan. Kepuasan terhadap supervisi juga meliputi persepsi karyawan tentang seberapa besar perhatian dan dukungan yang diberikan atasan.

4) Tunjangan (*Fringe Benefits*)

Spector (1997) mengidentifikasi tunjangan sebagai kepuasan terhadap manfaat tambahan non-gaji yang diberikan organisasi. Ini mencakup asuransi kesehatan, dana pensiun, cuti, dan berbagai fasilitas lain yang disediakan oleh organisasi. Kepuasan terhadap tunjangan ini dipengaruhi oleh persepsi karyawan tentang nilai tunjangan dan perbandingannya dengan tunjangan yang diberikan oleh organisasi lain.

5) Penghargaan Kontinjen (*Contingent Rewards*)

Dimensi ini menurut Spector (1997) adalah kepuasan terhadap sistem penghargaan yang diberikan atas kinerja baik. Penghargaan ini bisa berupa pengakuan verbal, apresiasi, atau imbalan material yang diberikan secara langsung terkait dengan performa karyawan. Aspek penting dalam dimensi ini adalah persepsi karyawan tentang keadilan dalam pemberian penghargaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6) Prosedur Operasional (*Operating Conditions*)

Spector (1997) menjelaskan bahwa dimensi ini berkaitan dengan kepuasan terhadap kebijakan, peraturan, dan prosedur kerja dalam organisasi. Ini mencakup birokrasi, beban kerja administratif, dan fleksibilitas dalam prosedur kerja. Karyawan yang merasa prosedur operasional terlalu kaku atau membebani cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah dalam dimensi ini.

7) Rekan Kerja (*Coworkers*)

Dimensi ini mengacu pada kepuasan terhadap hubungan interpersonal dengan rekan kerja. Spector (1997) menekankan pentingnya kesesuaian yang dirasakan seseorang ketika berinteraksi dengan rekan kerja, termasuk aspek kompetensi, dukungan sosial, dan kerjasama tim. Kualitas hubungan dengan rekan kerja dapat memengaruhi pengalaman kerja secara keseluruhan.

8) Sifat Pekerjaan (*Nature of Work*)

Menurut Spector (1997), dimensi ini berkaitan dengan kepuasan terhadap jenis dan karakteristik pekerjaan itu sendiri. Ini mencakup sejauh mana pekerjaan tersebut menarik, menantang, memberikan otonomi, dan memungkinkan karyawan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya. Karyawan yang menganggap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaannya bermakna dan sesuai dengan minat dan keahlian mereka cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

9) Komunikasi (*Communication*)

Spector (1997) mendefinisikan dimensi komunikasi sebagai kepuasan terhadap aliran informasi dalam organisasi. Ini mencakup kejelasan informasi tentang kebijakan dan prosedur, keterbukaan manajemen dalam menyampaikan informasi penting, dan kesempatan karyawan untuk menyampaikan pendapat. Efektivitas komunikasi dalam organisasi dapat memengaruhi pemahaman karyawan tentang peran dan tanggung jawabnya, serta persepsi tentang keterlibatan dalam pengambilan keputusan.

d) Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki (2001) mengidentifikasi lima faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Tingkat kepuasan individu dipengaruhi oleh sejauh mana karakteristik pekerjaan memberikan peluang bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan personalnya. Semakin besar kesempatan yang diberikan oleh suatu pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasannya (Kreitner & Kinicki, 2001).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Perbedaan Ekspektasi (*Discrepancies*)

Kreitner dan Kinicki (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari terpenuhinya harapan individu. Konsep ini menjelaskan bahwa kepuasan bergantung pada kesenjangan antara ekspektasi karyawan dengan realitas yang diperoleh dari pekerjaannya. Ketika karyawan menerima manfaat yang melebihi ekspektasinya, mereka cenderung merasa puas. Sebaliknya, jika harapan lebih tinggi daripada apa yang diterima, ketidakpuasan akan muncul.

3) Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Faktor ini menekankan bahwa kepuasan kerja muncul ketika pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi nilai-nilai kerja yang dianggapnya penting. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001), persepsi karyawan bahwa pekerjaannya memungkinkan pencapaian nilai-nilai personal akan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja.

4) Keadilan (*Equity*)

Kreitner dan Kinicki (2001) berpendapat bahwa kepuasan kerja juga merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di lingkungan kerja. Karyawan yang merasakan keadilan dalam sistem promosi, kompensasi, dan perlakuan umum cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5) Komponen Genetik (*Genetic Components*)

Faktor terakhir yang diidentifikasi oleh Kreitner dan Kinicki (2001) adalah komponen genetik. Menurut perspektif ini, kepuasan kerja sebagian ditentukan oleh sifat pribadi dan faktor genetik individu. Perbedaan karakteristik individu memiliki peran penting dalam menjelaskan variasi tingkat kepuasan kerja, di samping pengaruh dari karakteristik lingkungan pekerjaan.

Sementara menurut Anoraga (2001) membagi faktor-faktor kepuasan kerja menjadi tiga kelompok:

- 1) Faktor hubungan antar karyawan: yaitu hubungan antara manajer dan karyawan yang baik menciptakan rasa saling percaya. Hubungan sosial antar karyawan yang harmonis mendukung kerja sama tim.
- 2) Faktor individual yaitu sikap terhadap pekerjaan, usia, dan jenis kelamin memengaruhi cara karyawan merespons pekerjaannya.
- 3) Faktor eksternal yaitu keadaan keluarga, rekreasi, dan pendidikan (seperti pelatihan) memengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Diener (1997) menyatakan bahwa *subjective well-being* mencakup evaluasi kognitif (kepuasan hidup) dan afektif (emosi positif dan negatif). Dalam konteks pekerjaan, kepuasan kerja menjadi salah satu domain penting yang memengaruhi SWB. Diener menekankan bahwa pekerjaan yang memberikan makna, penghargaan, dan hubungan sosial yang baik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat meningkatkan SWB seseorang. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Soto (2015) menyampaikan bahwa adanya hubungan timbal balik antara SWB dan berbagai dimensi kepribadian, seperti neurotisme, ekstroversi, dan kesadaran. Dalam konteks pekerjaan, SWB dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang positif, seperti kepuasan kerja, yang mencakup hubungan interpersonal dan pencapaian prestasi. Penelitian ini mendukung gagasan bahwa pekerjaan yang memuaskan dapat meningkatkan SWB.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa SWB merupakan salah satu faktor seorang pegawai merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

e) Kepuasan Kerja menurut Islam

Dalam perspektif Islam, kepuasan kerja tidak hanya diukur dari terpenuhinya kebutuhan materi, tetapi juga dari terpenuhinya kebutuhan rohani dan makna spiritual dalam bekerja. Islam memandang pekerjaan sebagai bagian dari ibadah (*'amal shalih*) yang bernilai di sisi Allah, sehingga kepuasan kerja seorang Muslim sangat erat kaitannya dengan niat, keikhlasan, dan kontribusi positif terhadap masyarakat serta lingkungan kerja (Mohamad,dkk., 2014).

Kepuasan kerja dalam Islam tercapai ketika seseorang merasa pekerjaannya membawa manfaat, dilakukan dengan penuh tanggung jawab, amanah, dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariat. Seorang Muslim yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bekerja dengan niat ibadah akan merasakan ketenangan batin, kebahagiaan, dan rasa syukur, meskipun mungkin secara materi belum sepenuhnya tercapai. Hal ini sejalan dengan pandangan Imam Al-Ghazali yang menekankan pentingnya niat dan keikhlasan dalam setiap amal, termasuk dalam bekerja. Al-Ghazali menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang benar dan sesuai syariat akan membawa kebahagiaan dunia dan akhirat, serta menjadi sumber kepuasan batin bagi pelakunya.

Selain itu, menurut Ibnu Taimiyah, kepuasan kerja dalam Islam juga terkait dengan prinsip keadilan, penghargaan yang layak, dan perlakuan yang baik di tempat kerja. Jika seorang pekerja diperlakukan adil, diberi hak-haknya, dan dihargai atas kontribusinya, maka ia akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Kepuasan kerja juga diperkuat dengan adanya suasana kerja yang harmonis, saling menghormati, dan adanya kesempatan untuk berkembang secara spiritual maupun profesional.

Dengan demikian, kepuasan kerja dalam perspektif Islam adalah kondisi di mana seseorang merasa bahagia, tenang, dan bersyukur atas pekerjaannya karena didasari niat ibadah, keikhlasan, keadilan, serta adanya manfaat bagi diri sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kepuasan ini bersifat holistik, mencakup aspek material, spiritual, dan sosial, serta menjadi bagian dari upaya mencapai kesejahteraan hidup yang hakiki menurut ajaran Islam.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Keadilan Organisasi

a) Pengertian Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi berkaitan dengan norma dan aturan sosial yang mengatur distribusi hasil, prosedur pengambilan keputusan, dan perlakuan interpersonal terhadap pekerja (Bies & Tripp, 1996). Konsep ini menekankan aspek-aspek seperti pengambilan keputusan, persepsi kesetaraan, dan hubungan antara individu dengan lingkungan kerjanya, serta menggambarkan bagaimana individu memandang fairness dalam konteks pekerjaan mereka.

Robbins & Judge (2017) mengartikan keadilan organisasi sebagai persepsi mengenai hal yang adil di tempat kerja, dengan fokus pada bagaimana pegawai merasakan perlakuan dari pihak yang memiliki otoritas dan pembuat keputusan. Sementara itu, Gibson et al., (2012) mendefinisikannya sebagai tingkatan di mana seseorang merasa diperlakukan setara dalam organisasi tempatnya bekerja. Definisi serupa dikemukakan oleh Colquitt, LePine, & Wesson (2009) yang menyatakan bahwa keadilan organisasi merupakan persepsi adil seseorang terhadap keputusan yang diambil atasannya.

Silva & Madhumali (2014) melihat keadilan organisasi sebagai ada atau tidaknya keadilan di tempat kerja, yang berdampak pada perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Konsekuensinya,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keadilan organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku karyawan. Mohamed (2014) menambahkan bahwa konsep ini mengacu pada persepsi karyawan tentang interaksi, proses, dan hasil di tempat kerja dalam rangka mencapai keadilan, yang dilihat dari perspektif individual dan berkaitan tidak hanya dengan hasil yang adil tetapi juga bagaimana hasil tersebut diperoleh.

Zeng & Ye (2016) menekankan keadilan organisasi sebagai perasaan, persepsi, dan penilaian individu pekerja terhadap keadilan dalam organisasi. Iqbal et al. (2017) menjabarkannya sebagai aspek yang berkaitan dengan perasaan dan penerimaan karyawan terhadap keadilan serta reaksi mereka terhadap hasil kerja dalam organisasi. Karyawan akan merasakan diperlakukan adil jika mendapatkan sesuatu yang sepadan dengan kontribusinya, dan sebaliknya. Al-A'wasa (2018) menyimpulkan bahwa keadilan organisasi juga dapat diartikan sebagai pengakuan karyawan terhadap *fairness* organisasi dalam hal pengembalian organisasi atas kontribusi yang telah diberikan karyawan sebagai bagian dari objektivitas keputusan dan prosedur organisasi.

Berdasarkan definisi yang dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi merupakan konstruk psikologis yang mencerminkan evaluasi subjektif karyawan terhadap kewajaran dalam distribusi hasil (*distributive justice*), proses pengambilan keputusan (*procedural justice*),



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kualitas perlakuan interpersonal (*interpersonal justice*) dan kelengkapan informasi (*interactional justice*) dalam konteks organisasi. Persepsi ini memiliki implikasi signifikan terhadap sikap dan perilaku karyawan, serta berdampak pada efektivitas organisasi secara keseluruhan.

b) Dimensi Keadilan Organisasi

Colquitt (2001) mengidentifikasi empat dimensi utama dalam keadilan organisasi yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan di tempat kerja. Dimensi-dimensi tersebut adalah:

1) Keadilan Distributif (*Distributive Justice*)

Dimensi ini berkaitan dengan keadilan yang dirasakan karyawan terkait hasil atau alokasi sumber daya yang diterima. Keadilan distributif berfokus pada persepsi karyawan tentang kewajaran distribusi penghargaan seperti gaji, promosi, pengakuan, dan sumber daya lainnya berdasarkan kontribusi mereka. Karyawan akan membandingkan rasio input (kontribusi, usaha) dan output (penghargaan) yang mereka terima dengan rekan kerja mereka.

2) Keadilan Prosedural (*Procedural Justice*)

Dimensi ini mengacu pada keadilan yang dirasakan dalam proses dan prosedur pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan hasil. Colquitt menekankan bahwa prosedur dianggap adil ketika diterapkan secara konsisten, bebas dari bias, didasarkan pada



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

informasi akurat, memiliki mekanisme untuk memperbaiki keputusan yang salah, mewakili kepentingan semua pihak terkait, dan sesuai dengan standar etika.

3) Keadilan Interpersonal (*Interpersonal Justice*)

Colquitt memisahkan dimensi ini dari keadilan interaksional yang lebih umum. Keadilan interpersonal berfokus pada kualitas perlakuan interpersonal yang diterima karyawan selama pelaksanaan prosedur organisasi. Dimensi ini mencakup perlakuan dengan hormat, martabat, dan kesopanan dari pihak yang berwenang atau pengambil keputusan.

4) Keadilan Informasional (*Informational Justice*)

Dimensi keempat ini juga merupakan bagian dari keadilan interaksional yang dipecah oleh Colquitt. Keadilan informasional berkaitan dengan penjelasan dan informasi yang diberikan kepada karyawan mengenai mengapa prosedur tertentu digunakan atau mengapa hasil didistribusikan dengan cara tertentu. Dimensi ini mencakup kejujuran, kelengkapan, dan ketepatan waktu dalam pemberian informasi.

c) Faktor-faktor yang mempengaruhi Keadilan Organisasi

Menurut Rejeki (2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *organization justice* (OJ), yaitu:

- a. Karakteristik Tugas ialah sifat dari pelaksanaan tugas karyawan beserta segala konsekuensinya yang harus diterima. Kejelasan dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karakteristik tugas dan proses evaluasi yang akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan diperusahaan.

- b. Tingkat Kepercayaan Bawahan ialah sejauh mana kepercayaan karyawan terhadap atasan (peran dan kepemimpinannya) didalam perusahaan. Semakin tinggi kepercayaan pada atasannya maka akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi diperusahaan.
- c. Frekuensi *Feedback* ialah semakin sering *feedback* yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi di perusahaan.
- d. Kinerja Manajerial ialah sejauh mana peraturan yang terdapat ditempat kerja dapat diterapkan dengan adil dan konsisten serta menghargai karyawan tanpa ada bias personal, maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi diperusahaan.
- e. Budaya Organisasi ialah persepsi mengenai sistem dan nilai yang dianut dalam suatu organisasi juga dapat berpengaruh pada meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi pada perusahaan.

d) Keadilan Organisasi menurut Islam

Keadilan organisasi adalah prinsip yang menuntut agar setiap individu dalam suatu organisasi diperlakukan secara adil, baik dalam hal pembagian tugas, penghargaan, pengambilan keputusan, maupun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penyelesaian konflik. Konsep ini sangat erat kaitannya dengan keadilan menurut perspektif Islam, yang menempatkan keadilan (al-‘adl) sebagai nilai utama dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk dalam konteks organisasi dan manajemen.

Dalam Islam, keadilan merupakan perintah langsung dari Allah sebagaimana tercantum dalam QS. An-Nisaa’ ayat 58 yang berbunyi sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”.

lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan penuh Pada dalil qur’an di atas menegaskan bahwa setiap amanat harus disampaikan kepada yang berhak dan setiap keputusan harus diambil secara adil. Prinsip ini menuntut agar pemimpin dan anggota organisasi tidak bersikap diskriminatif, tidak memihak, dan selalu menempatkan sesuatu pada tempatnya. Keadilan dalam organisasi juga berarti memberikan hak kepada setiap anggota sesuai dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kontribusi dan tanggung jawabnya, serta memastikan tidak ada pihak yang dirugikan atau diabaikan (Al Jumhuri dan Nitaliya, 2024).

Keadilan dalam perspektif Islam juga mencakup keadilan sosial, yaitu penghapusan kesenjangan dan jaminan persamaan hak bagi semua anggota masyarakat atau organisasi. Dalam konteks organisasi, hal ini berarti setiap individu, tanpa memandang status, jabatan, atau latar belakang, memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang, mendapatkan penghargaan, dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Keadilan sosial ini menjadi fondasi terciptanya kepercayaan (Rangkuti, 2017).

Keadilan dalam Islam tidak hanya bersifat formal, tetapi juga substantif dan spiritual. Artinya, keadilan harus diwujudkan tidak hanya dalam aturan tertulis, tetapi juga dalam sikap, niat, dan perilaku sehari-hari. Pemimpin organisasi dituntut untuk meneladani sifat adil Rasulullah SAW, yang selalu mengedepankan musyawarah, transparansi, dan penghargaan terhadap hak-hak individu. Dengan demikian, keadilan organisasi menurut Islam bukan sekadar prosedur administratif, melainkan bagian dari ibadah dan tanggung jawab moral di hadapan Allah.

B. Kajian Penelitian Yang Relevan

Kajian dan penelitian yang membahas mengenai kepuasan kerja, keadilan organisasi dan *subjective well-being* sudah banyak ditemukan. Namun penelitian tersebut tidak secara bersamaan dikaji. Belum ditemukan penelitian yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

membahasa ketiga variable tersebut secara bersamaan. Berikut dipaparkan beberapa kajian relevan tentang kepuasan kerja, keadilan organisasi dan *subjective well-being*.

Penelitian yang pertama yakni Chumaerah dan Lukman (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Relationship Of Subjective Well-Being With Job Satisfaction In Honorary Employees*” menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan subjektif (SWB) dan kepuasan kerja pada pegawai honorer dengan nilai korelasi $r = 0,312$ dan $p = 0,046$. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner dengan skala Likert, yang juga menjadi metode dalam penelitian ini. Perbedaan utama terletak pada lokasi, populasi, dan jumlah sampel yang digunakan.

Penelitian yang kedua yakni oleh Ayu dan Nurani (2023) berjudul “Peran Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif pada Karyawan Borong & Harian” menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan subjektif sebesar 42,2%. Sama seperti penelitian ini, penggunaan kuesioner skala Likert menjadi metode pengumpulan data, namun berbeda pada aspek lokasi, populasi, dan jumlah sampel.

Selanjutnya penelitian ketiga, yakni oleh Sahai dan Singh (2016) dalam penelitian mereka yang berjudul “*Organizational Justice Enhances Subjective Well-being*” meneliti hubungan antara keadilan organisasi dengan kesejahteraan subjektif pada 88 karyawan universitas swasta di wilayah NCR. Instrumen yang digunakan meliputi Skala Keadilan Organisasi (distributif, prosedural, dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

interaksional) serta Skala Kesejahteraan Subjektif yang terdiri dari Skala Kepuasan Hidup (SWL), Skala Pengalaman Positif dan Negatif (SPANE), dan Skala Berkembang (FS) oleh Ed Diener (2004). Hasil penelitian menunjukkan hubungan signifikan antara jenis keadilan organisasi dan kesejahteraan subjektif karyawan. Kesamaan dengan penelitian ini terletak pada penggunaan skala Diener untuk mengukur SWB, walaupun berbeda dalam hal lokasi, populasi, dan jumlah sampel.

Penelitian keempat oleh Warman et al. (2022) dengan judul “*The Role of Organizational Justice and Job Rotation in Job Satisfaction and Work Attitudes: An Exploratory Study in Indonesia*” bertujuan mengidentifikasi hubungan antara keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan sikap kerja dalam konteks rotasi pekerjaan. Metode yang digunakan adalah diskusi kelompok terfokus dengan sampel 272 orang di sebuah organisasi milik negara. Penelitian ini mengadopsi konsep keadilan organisasi dengan dimensi distributif, prosedural, dan interaksional, serta membahas kepuasan kerja dan sikap kerja. Temuan utama menunjukkan adanya masalah persepsi keadilan organisasi, terutama pada aspek keadilan prosedural. Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel dependen dan independen, namun berbeda pada teori dan instrumen yang digunakan untuk mengukur keadilan organisasi.

Penelitian kelima yakni oleh Muhammad Ali Yetgin (2024) melalui penelitiannya “*The Effect of Employees' Perception of Organizational Justice on Psychological Capital and Job Satisfaction*” mengkaji pengaruh persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dan modal psikologis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Dengan sampel 451 karyawan dari berbagai sektor, data dianalisis menggunakan SPSS, AMOS, dan pemodelan persamaan struktural. Hasilnya mengungkap hubungan signifikan dan kuat antara persepsi keadilan organisasi dengan modal psikologis dan kepuasan kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung pengembangan modal manusia akan meningkatkan produktivitas dan nilai organisasi. Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel yang digunakan, sedangkan perbedaan ada pada jumlah populasi dan kultur sampel.

C. Kerangka Berpikir

Dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti pesantren, kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) pegawai menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan untuk menjamin kinerja dan loyalitas optimal. Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasi terhadap *subjective well-being* pendidik dan tenaga kependidikan di pesantren dengan mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang relevan.

Studi yang dilakukan Naibaho dan Yusra (2023) mengungkap adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* pada karyawan honorer dengan nilai korelasi $r = 0,462$ dan signifikansi $p = 0,000$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula *subjective well-being* yang mereka alami. Meskipun kekuatan hubungan tergolong moderat, hasil ini tetap menunjukkan pentingnya faktor kepuasan kerja dalam membentuk kesejahteraan psikologis karyawan.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *subjective well-being* diperkuat oleh penelitian Ayu dan Nurani (2023) yang meneliti karyawan borong dan harian. Hasil penelitian tersebut menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan subjektif dengan kontribusi sebesar 42,2%. Besarnya kontribusi ini menekankan pentingnya kepuasan kerja sebagai determinan utama dalam membentuk SWB pegawai. Temuan ini juga menyiratkan bahwa upaya meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif pegawai.

Dari perspektif keadilan organisasi, penelitian Sahai dan Singh (2016) terhadap 88 karyawan universitas swasta di wilayah NCR menunjukkan hubungan signifikan antara tiga jenis keadilan organisasi (distributif, prosedural, dan interaksional) dengan kesejahteraan subjektif karyawan. Penelitian ini menggunakan instrumen yang komprehensif, yaitu skala keadilan organisasi oleh Moorman., et al (1993) serta skala *subjective well-being* oleh Diener (1985) yang meliputi SWLS, SPANE, dan FS. Hasil ini mengisyaratkan bahwa persepsi karyawan tentang keadilan dalam organisasi berkontribusi pada tingkat kesejahteraan subjektif yang mereka rasakan.

Lebih lanjut tentang keadilan organisasi, penelitian Warman et al. (2022) terhadap 272 karyawan organisasi milik negara mengidentifikasi hubungan antara keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan sikap kerja dalam konteks rotasi pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan adanya masalah dalam persepsi keadilan organisasi, dengan respon paling signifikan terletak pada keadilan prosedural. Ini

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

menunjukkan bahwa di antara tiga dimensi keadilan organisasi, keadilan prosedural memegang peranan penting dalam membentuk persepsi karyawan terhadap kebijakan organisasi, khususnya terkait rotasi pekerjaan.

Hubungan antara keadilan organisasi dan kepuasan kerja semakin diperjelas melalui penelitian Yetgin (2024) terhadap 451 karyawan dari berbagai sektor termasuk pendidikan. Analisis pemodelan persamaan struktural mengungkapkan hubungan yang signifikan secara statistik dan kuat antara persepsi karyawan tentang keadilan organisasi dengan modal psikologis dan kepuasan kerja mereka. Penelitian ini menekankan bahwa ketika lingkungan kerja mendukung pengembangan modal manusia, nilai dan produktivitas karyawan akan meningkat.

Sintesis dari berbagai penelitian di atas menunjukkan kerangka berpikir yang jelas bahwa kepuasan kerja dan keadilan organisasi berpotensi menjadi prediktor signifikan terhadap kesejahteraan subjektif pegawai. Dalam konteks pesantren, yang memiliki karakteristik unik sebagai lembaga pendidikan berbasis nilai-nilai religius, faktor-faktor ini mungkin memiliki dinamika yang berbeda dibandingkan dengan konteks organisasi secular pada umumnya. Oleh karena itu, penelitian ini akan menguji secara empiris bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasi terhadap SWB pegawai dalam lingkungan pesantren, dengan mempertimbangkan karakteristik unik lembaga pendidikan Islam tersebut.

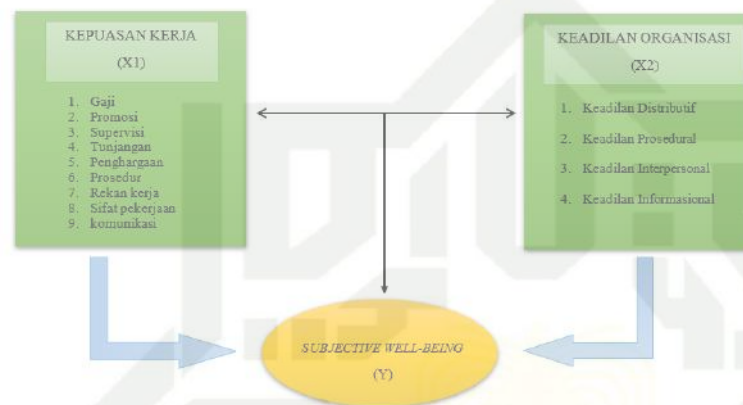
Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan subjektif (*Subjective Well-Being*) pndidik dan tenaga kependidikan di pesantren dipengaruhi oleh berbagai faktor, khususnya kepuasan kerja dan keadilan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi. Penelitian-penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua faktor tersebut dengan SWB dalam berbagai konteks organisasi.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



D. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan rumusan masalah dan fenomena yang telah disampaikan, sehingga dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *subjective well-being* pegawai pesantren Al-Ihsan Boarding School.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasi terhadap *subjective well-being* pegawai pesantren Al-Ihsan Boarding School.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan keadilan organisasi terhadap *subjective well-being* pegawai pesantren Al-Ihsan Boarding School.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan korelasional. Pendekatan kuantitatif korelasional multivariat adalah teknik analisis korelasi yang mendasarkan diri pada lebih dari dua variabel (Sudijono, 2004). Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasi terhadap *subjective well-being* pegawai.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Pondok Utama Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau yaitu bertempat di Jalan Pesantren Dusun IV Rt.03 Rw.04, desa Kubang Jaya, kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan berdasarkan *Timeline* kegiatan seperti didalam tabel berikut ini:

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.1
Timeline kegiatan penelitian

KEGIATAN	TANGGAL PELAKSANAAN
Pra Riset	September 2024
Seminar Proposal Tesis	Nopember 2024
Perbaikan Proposal Tesis	April 2025
Try out Alat Ukur	Mei 2025
Pengumpulan Data penelitian	Mei 2025
Pengolahan dan Analisis Data Hasil Penelitian	Juni 2025
Seminar Hasil	Desember 2025
Ujian Munaqasyah	Januari 2026

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau yang berjumlah 300 orang. PTK pesantren mencakup seluruh tenaga pengajar, staf administrasi, dan tenaga lapangan seperti dapur, laundry, kebersihan, dan keamanan bekerja di pesantren Al-Ihsan Boarding School. Berikut data sebaran PTK di pesantren Al-Ihsan Boarding School, yaitu:

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.2
Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan IBS Riau

No	Unit Kerja	Jabatan	Jumlah
1	KANTOR	Staf/Tendik	41
2	GURU	Akademik	155
		Asrama	43
3	LAPANGAN	Pelayanan Umum	61
Jumlah			300

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan sebagian atau perwakilan dari populasi penelitian (Azwar, 2013). Arikunto (2010) mengemukakan bahwa peneliti dapat menentukan 25-30% atau lebih dari jumlah populasi yang ada. Peneliti menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebesar 45% dari populasi.

$$\begin{aligned}
 n &= N \times 45\% \\
 &= 300 \times 0,45 \\
 &= 135
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini ialah sebanyak 135 PTK yang berada di pesantren Al-Ihsan Boarding School Kampar, Pekanbaru dan Indragiri Hulu, yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.3
Data Sample Penelitian

No	Unit Kerja	Jabatan	Jumlah
1	KANTOR	Staf/Tendik	22
2	GURU	Akademik	69
		Asrama	19
3	LAPANGAN	Pelayanan Umum	25
Jumlah			135

D. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Menurut Sugiyono (2001), teknik pengambilan sampel acak sederhana adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi dengan cara acak, tanpa memperhatikan strata dalam populasi.

E. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel independent (X), satu variabel dependent (Y). Identifikasi dari ketiga variabel tersebut adalah sebagai berikut:

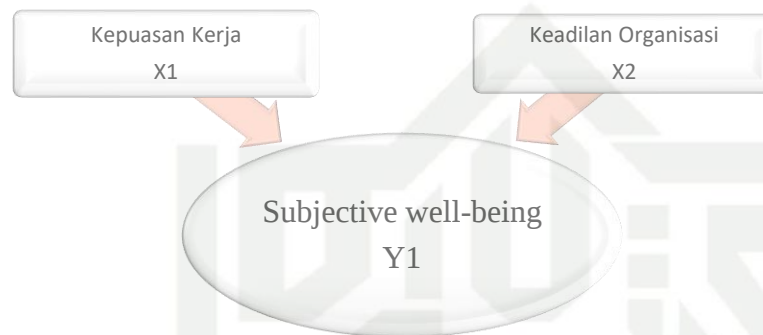
1. **Variabel Independen (X₁):** Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel Independen satu adalah *Kepuasan Kerja*.
2. **Variabel Independen (X₂):** Dalam penelitian ini yang menjadi variabel Independen satu adalah *Keadilan Organisasi*.
3. **Variabel Dependen (Y):** Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel Dependen adalah *Subjective Well-being*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar hubungan antara variabel Independen (X_1) dan (X_2) dengan variabel dependen (Y) adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1 Hubungan antara variabel Independen (X_1) dan (X_2) dengan variabel dependen (Y)



F. Defenisi Operasional

Defenisi operasional dari ketiga variabel penelitian tersebut diatas adalah sebagai berikut :

1. *Kepuasan Kerja*, yaitu respons emosional dan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap kemampuan pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai pribadi.
2. *Keadilan organisasi*, yaitu. perlakuan yang diberikan oleh Lembaga terhadap PTK dalam melakukan penilaian maupun memberikan hak serta kewajiban PTK sesuai dengan ketentuan aturan Lembaga.
3. *Subjective Well-Being*, yaitu kondisi seseorang dalam melakukan evaluasi subjektif terhadap dirinya baik secara kognitif maupun afektif yang menyebabkan seseorang bahagia atau tidak sejahtera dalam hidupnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

G. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik penarikan data pada penelitian ini yakni dengan memakai skala penelitian yang disebarkan dengan menggunakan *google-form* kepada seluruh PTK di Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau yang memenuhi kriteria. Hasil dari Skala yang disebarkan tersebut, kemudian dikumpulkan dan dipindahkan kedalam format excel untuk kemudian dilaksanakan pengolahan data dengan memakai *SPSS 27.00 for windows*. Skala penelitian tersebut diharapkan dapat menjelaskan data yang sejalan dengan variabel yang akan diamati.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa skala yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala yang digunakan ialah skala kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Spector (1985) dengan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Junaedi and Cindy Rahman Aisyah (2021) dengan hasil uji reliabilitas Alpha sebesar 0,820. Skala kepuasan kerja telah banyak digunakan dalam berbagai penelitian dan terbukti memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Skala kepuasan kerja mengukur kepuasan kerja melalui 9 dimensi yang berbeda, dengan total 36 item pernyataan (masing-masing dimensi terdiri dari 4 item). Skala ini disusun dengan lima alternatif jawaban yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Cukup Sesuai (CS), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.4
Blueprint Skala Kepuasan Kerja

Dimensi	F	UF	Jumlah
Gaji	1, 28	10,19	4
Promosi	11,20,33	2	4
Supervisi	3, 30	12, 21	4
Tunjangan	13, 22	4, 29	4
Penghargaan	5	14,23, 32	4
Prosedur	15	6, 24, 31	4
Rekan Kerja	7, 25	16, 34	4
Sifat Pekerjaan	17, 27, 35	8	4
Komunikasi	9	18, 26, 36	4
Total	17	19	36

2. Skala Keadilan Organisasi

Skala yang digunakan ialah skala yang dikembangkan oleh Jason A. Colquitt (2001) dan diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh Defrionaldo (2019) dengan hasil uji reliabilitas Alpha untuk masing-masing aspek dengan rentang 0.809-0.866. Skala ini disusun dengan lima alternatif jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

Tabel 3.5
Blueprint Skala Keadilan Organisasi

Dimensi	No. aitem	Jumlah
Keadilan Distributif	1,2,3,4	4
Keadilan Prosedural	5,6,7,8,9,10,11	7
Keadilan Interpersonal	12, 13,14,15	4
Keadilan Informasional	16,17,18,19,20	5
Total	20	20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Skala *Subjective Well-Being*

Skala *Subjective Well-Being* yang digunakan pada penelitian tesis ini adalah skala yang dikembangkan oleh Diener, et al. (1985) yang diterjemahkan ke bahasa Indonesia oleh Akhtar (2019) dengan hasil uji reliabilitas Alpha dari 1.003 subjek menunjukkan koefisien Alpha sebesar 0,828 untuk skala yang mencakup aspek kognitif yang disebut dengan *Satisfaction with Life Scale (SWLS)*. Sementara pada aspek afektif yang disebut dengan *Positive Affect and Negative Affect Scales (PANAS)* hasil uji reliabilitas Alpha dari 1.003 subjek menunjukkan koefisien Alpha *Positive Affect* sebesar 0,861, sehingga skala *subjective well-being* layak untuk diadaptasi. SWLS memiliki 5 (lima) aitem pernyataan dengan 7 (tujuh) jenis respon yaitu, Sangat Tidak Sesuai (STS), Agak Sesuai (AS), Tidak Sesuai (TS), Netral (N), Agak Tidak Sesuai (AGS), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS). Sementara PANAS memiliki 20 kata dengan 5 (lima) jenis respon yaitu, Hampir Tidak Pernah (HTP), Jarang (JR), Kadang-kadang (KD), Sering (SR), dan Hampir Selalu (HSL).

Tabel 3.6
Blueprint Skala *Subjective well being Satisfaction with Life Scale (SWLS)*

Aspek	No. aitem	JUMLAH
Kepuasan Hidup	1,2,3,4,5	5
Total	5	5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.7

Blueprint Skala *Subjective well being* Positive Affect and Negative Affect Scales (PANAS)

Aspek	No. aitem	JUMLAH
Positif	1, 3, 5, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 19	10
Negatif	2, 4, 6, 7, 8, 11, 13, 15, 18, 20	10
Total	20	20

H. Validitas dan Reabilitas Instrumen

1. Uji Coba Alat Ukur

Pada penelitian ini, peneliti, peneliti melakukan *tryout* terlebih dahulu kepada 40 orang PTK di Pesantren Al-ihsan Boarding School. *Tryout* dilakukan dengan tujuan untuk memastikan alat ukur yang disebarkan dapat dipahami oleh subjek dan tidak menimbulkan kesalahan tafsir dari tiap aitem yang ada dalam alat ukur (Azwar, 2017). Alat ukur yang melalui *tryout* dikoding kemudian dilakukan pengujian reliabilitas dan uji daya diskriminasi aitem untuk melihat aitem yang gugur dengan bantuan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 27 for windows.

2. Uji Validitas Alat Ukur

Pengujian validitas alat ukur pada skala psikologi dapat menghasilkan data yang secara benar, tepat dan sesuai dengan tujuan pengukurannya, maka memerlukan suatu proses validasi atau pembuktian validitas (Azwar, 2022). Jadi dapat diartikan bahwa validitas adalah sejauhmana kemampuan skala yang dilakukan untuk mengukur secara benar.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penelitian ini, validitas instrumen menggunakan validitas isi (*content validity*) dalam bentuk validitas oleh pendapat ahli (*judgement experts*). Untuk menguji aitem-aitem lebih lanjut, maka dikonsultasikan dengan ahli yang dalam hal ini peneliti mengkonsultasikannya kepada Bapak Dr. Ahmaddin Ahmad Tohar, Lc., MA, dan Bapak Dr. Khairil Anwar, M.Ag. Selanjutnya akan diuji coba dengan uji daya diskriminasi atau uji daya beda tiap aitem (Sugiyono, 2017).

3. Uji Daya Diskriminasi Aitem

Uji daya diskriminasi aitem digunakan untuk mengukur sejauh mana kesesuaian atau konsistensi fungsi suatu aitem dengan fungsi keseluruhan skala, yang dilihat dari konsistensi *total item-item* dalam skala tersebut (Azwar, 2017).

Ke tiga variable dalam penelitian ini yaitu skala kepuasan kerja, skala keadilan organisasi, dan skala *subjective weel-being* (SWB). Pemilihan aitem ini didasarkan pada korelasi aitem total menggunakan batasan $> 0,30$ atau $> 0,25$. Dalam hal ini, peneliti mengambil batas $\geq 0,30$ sebagai acuan aitem baik pada skala.

Berdasarkan uji daya beda yang dilakukan pada skala *tryout* terhadap 36 aitem skala kepuasan kerja (*Job Satisfaction Survey*) kepada 40 orang PTK di pesantren al-ihsan boarding school, diperoleh aitem yang dinyatakan baik berjumlah 30 aitem dan 6 aitem dinyatakan gugur karena

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

corrected item-total correlation-nya kurang dari 0,30. *Blue Print* hasil uji daya beda dari skala kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8
Blueprint Skala Kepuasan Kerja Hasil Tryout

Dimensi	Aitem Baik		Aitem Gugur		Jumlah
	F	UF	F	UF	
Gaji	1, 28	10, 19	-	-	4
Promosi	20, 33	2	11	-	4
Supervisi	3, 30	12, 21		-	4
Tunjangan	22	4, 29	13	-	4
Penghargaan	5	14, 23, 32	-	-	4
Prosedur	15	6, 24	-	31	4
Rekan Kerja	7	16	25	34	4
Sifat Pekerjaan	27, 35	8	17	-	4
Komunikasi	9	18, 26, 36	-	-	4
Total	13	17	4	2	36

Berdasarkan tabel *tryout* skala kepuasan kerja maka selanjutnya disusun *blue print* skala penelitian kepuasan kerja yang baru, dapat dilihat pada tabel 3.9 berikut:

Tabel 3.9
Blueprint Skala Penelitian Kepuasan Kerja

Dimensi	Aitem Baik		Jumlah
	F	UF	
Gaji	1, 28	10, 19	4
Promosi	20, 33	2	3
Supervisi	3, 30	12, 21	4
Tunjangan	22	4, 29	3
Penghargaan	5	14, 23, 32	4
Prosedur	15	6, 24	3



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rekan Kerja	7	16	2
Sifat Pekerjaan	27, 35	8	3
Komunikasi	9	18, 26, 36	4
Total	13	17	30

Keterangan : F (*Favourable*) dan UF (*Unfavourable*)

Selanjutnya, berdasarkan uji daya beda yang dilakukan pada skala *tryout* terhadap 20 aitem skala keadilan organisasi kepada 40 orang PTK di pesantren al-ihsan boarding school, tidak ada item gugur karena *corrected item-total correlation*-nya $\geq 0,30$ sehingga 20 item dapat digunakan untuk penelitian. *Blue print* hasil uji daya beda dari skala keadilan organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10
Blueprint Penelitian Skala Keadilan Organisasi

Dimensi	Aitem Baik	Aitem Gugur	Jumlah
Keadilan Distributif	1,2,3,4	-	4
Keadilan Prosedural	5,6,7,8,9,10,11	-	7
Keadilan Interpersonal	12, 13,14,15	-	4
Keadilan Informasional	16,17,18,19,20	-	5
Total	20	0	20

Selanjutnya, berdasarkan uji daya beda yang dilakukan pada skala *tryout* terhadap 5 aitem skala *satisfaction with life* (SWLS) dan skala *positive affect and negative affect* (PANAS) kepada 40 orang PTK di pesantren al-ihsan boarding school, tidak ada item gugur untuk skala SWLS dari 5 aitem, namun terdapat 2 aitem gugur dari 20 aitem untuk skala PANAS, hal ini karena

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

corrected item-total correlation-nya kurang dari 0,30. *Blue print* hasil uji daya beda dari skala SWB adalah sebagai berikut:

Tabel 3.11
Blueprint Penelitian Skala *Satisfaction with Life Scale (SWLS)*

Aspek	Aitem Baik	Aitem Gugur	JUMLAH
Kepuasan Hidup	1,2,3,4,5	-	5
Total	5	-	5

Tabel 3.12
Blueprint Skala *Positive Affect and Negative Affect Scales (PANAS)*

Aspek	Aitem Baik	Aitem Gugur	JUMLAH
Positif	1, 3, 5, 9, 10, 14, 16, 17, 19	12	9
Negatif	2, 4, 7, 8, 11, 13, 15, 18, 20	6	9
Total	20	2	18

Keterangan: Positif (*Favourable*) dan Negatif (*Unfavourable*)

4. Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan sebagai evaluasi pada tingkatan akurasi, ketepatan, dan konsistensi instrumen penelitian (Hamid & Anwar, 2019). Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka 0 sampai 1,00. Semakin mendekati 1.00 berarti pengukurannya semakin reliabel, begitu pula sebaliknya semakin mendekati angka 0 maka nilai koefisien reliabilitasnya semakin rendah. Hasil uji reabilitas pada skala kepuasan kerja yang telah disebarkan diperoleh koefisien reliabilitas yang dilihat dari nilai *cronbach's alpha* yaitu sebesar 0,721. Skala keadilan organisasi memperoleh hasil reliabilitas yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilihat dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,749. Sedangkan untuk SWLS memperoleh hasil reliabilitas yang dilihat dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,772 dan PANAS memperoleh hasil reliabilitas yang dilihat dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,745.

I. Teknis Analisis Data

Teknik analisis data pada untuk menganalisa data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisa Kategori Data Penelitian

Kategorisasi data penelitian berfungsi untuk mengelompokkan hasil penelitian. Pengelompokan subjek pada penelitian ini, dibagi menjadi lima kategori, yakni: $X < (\mu - 1,5SD)$ sebagai kategori sangat rendah, $(\mu - 1,5SD) \leq X < (\mu - 0,5SD)$ sebagai kategori rendah, $(\mu - 0,5SD) \leq X < (\mu + 0,5SD)$ sebagai kategori sedang, $(\mu + 0,5SD) \leq X < (\mu + 1,5SD)$ sebagai kategori tinggi, $X \geq (\mu + 1,5SD)$ sebagai kategori sangat tinggi (Azwar, 2017).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian tes statistik yang diperlukan untuk memastikan bahwa persyaratan analisis regresi terpenuhi dengan baik. Uji ini meliputi pemeriksaan normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, serta linearitas data. Dalam penelitian ini, proses uji asumsi klasik dilakukan menggunakan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 27 for Windows.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Uji Hipotesis

Penelitian ini menerapkan teknik analisis menggunakan uji analisis regresi berganda. Uji analisis regresi linear dilakukan pada hipotesis pertama dan kedua untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Sementara itu, analisis regresi berganda dilakukan secara simultan untuk mengkaji pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y1.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis data yang dilakukan, maka kesimpulan yang peneliti dapatkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *subjective well-being* PTK. Hal ini berarti, tingkat kepuasan kerja yang dirasakan PTK mampu meningkatkan *subjective well-being* bagi PTK.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara keadilan organisasi terhadap *subjective well-being* PTK. Hal ini berarti, persepsi PTK terhadap keadilan dalam organisasi, baik dari sisi distribusi, prosedur, interpersonal dan informasional, dapat menentukan tingkat kesejahteraan subjektif bagi PTK.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif yang dilakukan secara simultan antara kepuasan kerja dan keadilan organisasi terhadap *subjective well-being* PTK. Hal ini berarti, ketika PTK merasa puas dengan pekerjaannya dan merasakan perlakuan yang adil dari organisasi, *subjective well-being* mereka akan meningkat secara signifikan.



B. Saran

Peneliti menyampaikan beberapa yang disarankan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga yaitu pondok pesantren al-ihsan boarding school perlu fokus meningkatkan perhatian serius terhadap upaya peningkatan kepuasan kerja dan penguatan persepsi keadilan organisasi sebagai strategi efektif untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif PTK, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada komitmen, produktivitas, dan kualitas pengabdian PTK terhadap lembaga.
2. Bagi peneliti selanjutnya peneliti menyarankan untuk dapat menggunakan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *subjective well-being*, seperti dukungan sosial, stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan faktor spiritual yang relevan dengan konteks pesantren serta memperluas cakupan sampel dengan melibatkan lebih banyak pesantren dari berbagai daerah guna meningkatkan generalisasi temuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Penerbit Zanaf Publishing.
- Al-Ghazali, Abu Hamid. *Ihya' Ulumuddin* (Terjemahan oleh Prof. TK Ismail Yakub). Jakarta: Pustaka Nasional.
- Andriani, Dewi. dkk. 2022. The Effect of Seniority, Job Performance Assessment, and Loyalty on Job Promotion. *Jurnal Ekonomi Manajemen* Vol. 7 No. 2
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arianto, D., & Wijaya, H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasi terhadap subjective well-being dan komitmen organisasi pada guru sekolah menengah. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 10(2), 156-172.
- Ariati, Jati. (2010). Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 8, No.2, Oktober 2010
- Ayu, Ratih Permata dan Gita Aulia Nurani. (2023). Peran Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif pada Karyawan Borong & Harian. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan* Vol. 14, No. 1, 12-22 p-ISSN: 2087-1708; e-ISSN: 2597-9035
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baharom, A., & dkk. (2014). Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 123-135.
- Baharom, dkk. 2014. The Role Of Integrity As A Mediator Between Work Satisfaction And Work Performance In The Perspective Of Islam: An Empirical Approach Using Sem/Amos Model. *International Journal of Research in Applied, Natural and Social Sciences (IMPACT: IJRANSS)*, Vol. 2, Issue 1, Jan 2014, 71-84
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as a predictor of job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Business and Management*, 4(9), 145-154. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n9p145>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Colquitt, J. A. (2012). Organizational justice. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 183-244). American Psychological Association.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., Zapata, C. P., & Wild, R. E. (2017). Organizational justice and employee well-being: The role of organizational trust. *Journal of Applied Psychology*, 102(7), 1169-1184. <https://doi.org/10.1037/apl0000218>
- Compton, W.C. 2005. *Introduction to Positive Psychology*. New York: Thomson Wodsworth
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., and Gilliland, S. W., (2007), *The Management of Organizational Justice*. *Academy of Management Perspectives*. 21(4), 34-48.[13]
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., Mohler, C. J., & Schminke, M. (2001). Three roads to organizational justice. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management*. 20, 1-113. New York: JAI Press
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575
- Diener, E. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Diener, Ed (1994). 'Assessing Subjective Well-Being: Progress and Opportunities.' *Social Indicators Research*, 31 (2), 103-157.
- Diener, Ed, Carol L. Gohm, Eunhook Suh and Shigehiro Oishi. (2000). Similarity of the Relations between Marital Status and Subjective Well-Being across Cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 31(4): 419-436.
- Diener, Ed, Marissa Diener, and Carol Diener. (1995). Factors predicting the subjective well-being of nations. *Journal of Personality and Social Psychology* 69(5), 851-864



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>
- Ernawati, D. (2019). Hubungan antara kepuasan kerja dengan subjective well-being pada pengemudi ojek online di Kota Semarang. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 8(3), 215-230.
- Ewen, R. B. (1964). Some determinants of job satisfaction: A study of the generality of Herzberg's theory. *Journal of Applied Psychology*, 48(3), 161-163.
- Fatimah, S., & Suprpti, V. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasi terhadap subjective well-being dan organizational citizenship behavior pada pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen dan Psikologi Terapan*, 15(1), 78-95.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi ke-4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. and Cropanzano, R. (2001), *Advances in Organizational Justice*. Stanford University Press, Palo Alto, CA.
- Gündüz, M., Duyar, V. D., & Örnekli, Y. (2020). The effect of organizational justice on employee well-being. *International Journal of Management Sciences*, 6(8), 123-135.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hantanto, A., & Kurniawan, I. (2015). Hubungan kepuasan kerja dengan subjective well-being pada karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 4(2), 100-116.
- Herrera, C., Torres-Vallejos, J., Martínez-Líbano, J., & colleagues. (2022). Perceived collective school efficacy mediates the organizational justice effect in teachers' subjective well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 11840. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811840>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.
- Landy, F. J. (1978). Some historical and conceptual issues related to job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 129-169). Chicago: Rand McNally.
- Maulana, Wahyu. 2019. Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tema (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, Vol. 2 No. 1.
- Mendoza-Ocasal, D., Navarro, E., Ramírez, J., García-Tirado, J., & Román, F. (2024). The effect of subjective well-being at work in successful organizational management. *Intangible Capital*, 20(2), 361-375. <https://doi.org/10.3926/ic.2408>
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2020). Pengaruh keadilan organisasi terhadap subjective well-being yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 71-85. <https://doi.org/10.29244/jmo.v11i2.31924>
- Potuan, Alfian. Dkk. 2021. *Keadilan Dalam organisasi*. Unsrat Press.
- Pratiwi, H. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 123-135.
- Protter, R. (1964). The discrepancy theory of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 48(1), 1-6.
- Pryce-Jones, J., & Lindsay, P. (2020). Job satisfaction, organizational justice and their impact on employee subjective well-being in educational institutions. *Journal of Educational Psychology*, 112(3), 587-603. <https://doi.org/10.1037/edu0000395>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Rahman, A., Shahzad, N., Mustafa, K., Khan, M. F., & Qurashi, F. (2019). The effects of job satisfaction and organizational justice on organizational citizenship behavior with employee well-being as the mediating variable. *Journal of Organizational Behavior Research*, 4(2), 1-19.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. 17th ed. Pearson.
- Rue, L. W., & Byars, L. L. (1992). *Management: Skills and application*. Boston: Irwin.
- Russell, J.E.A. 2008. Promoting Subjective Well-Being at Work. *Journal of Career Assessment*, 16: 118-132.
- Sahai, Ms. Anjali and Prof Dr. Abha Singh. (2016). Organizational Justice enhances Subjective Well-being. *The International Journal of Indian Psychology* Volume 3, Issue 3, No. 6, DIP: 18.01.099/20160303
- Santoso, S. (2015). *Statistik Parametrik dan Nonparametrik untuk Penelitian*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sari, D. P. (2021). Analisis Kepuasan Kerja dalam Perspektif Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 45-60.
- Sari, Dini Permata. Dr., S.Psi., M.M., Psikolog. (2021). *Kepuasan Kerja Dalam perspektif Islam (Uji Model Dengan Spiritualitas Sebagai Mediator)*. Jakarta: Cinta Buku Media.
- Sedarmayanti dan Gusti Nella Resna Dakhi. (2017). Persepsi Mengenai Promosi Jabatan Struktural Pns Perempuan Di Pemerintah Kota Gunungsitoli. *Jurnal ilmu Administrasi*, Vol. XIV No.2
- Siagian, S. P., & Nurani, A. (2022). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Jakarta: Penerbit Universitas.
- Soto, C. J. (2015). Is happiness good for your personality? Concurrent and prospective relations of the big five with subjective well-being. *Journal of Personality*, 83(1), 45-55.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction Survey*. In *Measurement of Job Satisfaction*. New York: Psychological Corporation.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Spector, P. E. (2015). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (6th ed.). Wiley.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Stte Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Spector, P. E. (2021). *Job Satisfaction: Measurement and Theoretical Perspectives*. Routledge.
- Tasios, T., & Giannouli, V. (2017). Social information processing and job satisfaction: A new perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 38(5), 745-764.
- Tuti, A., Dewi, E., & Ahmad, S. (2022). Keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan subjective well-being: Studi pada karyawan perbankan di Jakarta. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11(2), 123-140.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Warman et all. (2022). The Role of Organizational Justice and Job Rotation in Job Satisfaction and Work Attitudes: An Exploratory Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* Vol 9 No 5 (2022) 0531–0539
- Wibowo, H., Suhartini, & Suryani. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 15-28.
- Wu, C. H., & Yao, G. (2006). *Do Work Characteristics Really Matter to Employee Well-Being? Social Indicators Research*, 81(2), 237–259.
- Yetgin, Muahmmmed Ali. (2024). The effect of employees' perception of organizational justice on psychological capital and job satisfaction. <https://doi.org/10.15295/bmij.v12i2.2381>
- Zhang, L., Lin, Y., & Wan, F. (2021). The relationship between organizational justice and subjective well-being in Chinese employees: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 36(1), 113-125. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09678-4>
- Frossard J, Renaud O (2021). “Permutation Tests for Regression, ANOVA, and Comparison of Signals: The permuco Package.” *Journal of Statistical Software*, 99(15), 1–32. [doi:10.18637/jss.v099.i15](https://doi.org/10.18637/jss.v099.i15).
- Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502-507.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN A LEMBAR VALIDASI

UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lembar Validasi Alat Ukur

SWLS & PANAS

(*Satisfaction with Life Scale & Positive Affect and Negative Affect Scales*)

1. Defenisi Operasional

Subjective well-being yaitu evaluasi seseorang terhadap penilaian terhadap suatu peristiwa atau pengalaman hidup yang dihadapinya sehingga menimbulkan kebahagiaan atau kesejahteraan.

2. Skala yang digunakan

Skala yang digunakan dalam penelitian ini ialah SWLS untuk mengukur aspek kognitif dan PANAS untuk mengukur aspek afektif.

- a. *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) merupakan skala yang digunakan untuk mengukur kepuasan hidup secara general. Skala ini dikembangkan oleh Diener, dkk. (1985) dan diterjemahkan ke bahasa Indonesia oleh Akhtar (2019). Skala ini terdiri atas 5 item berupa pernyataan yang menggambarkan penilaian individu terhadap kehidupannya. Setiap item terdiri atas tujuh peringkat skala dengan nilai reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,828. Skala yang digunakan memiliki 7 (tujuh) jenis respon yaitu:

Sangat Tidak Sesuai (STS)	: 1	Agak Sesuai (AS)	: 5
Agak Tidak Sesuai (AGS)	: 2	Sesuai (S)	: 6
Tidak Sesuai (TS)	: 3	Sangat Sesuai (SS)	: 7
Netral (N)	: 4		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- b. *Positive Affect and Negative Affect Scales* (PANAS) merupakan skala yang terdiri dari berbagai kata yang menggambarkan perasaan dan emosi. Skala ini dikembangkan oleh Watson, Clark, & Tellegen (1988) dan diterjemahkan ke bahasa Indonesia oleh Akhtar (2019). Skala ini terdiri atas 20 item berupa sebuah kata untuk 10 perasaan positif dan 10 perasaan negatif. Setiap item terdiri atas lima peringkat skala dengan nilai reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,86 hingga 0,90. Skala yang digunakan memiliki 5 (lima) jenis respon yaitu:

Hampir Tidak Pernah (HTP) : 1 Sering (SR) : 4
 Jarang (JR) : 2 Hampir Selalu (HSL) : 5
 Kadang-kadang (KD) : 3

[] Adaptasi

[] Buat sendiri

[✓] Modifikasi

3. Jumlah Aitem: SWLS ada 5 item, PANAS ada 20 item

4. Penilaian Setiap Butir Aitem

[R] Relevan

[KR] Kurang Relevan

[TR] Tidak Relevan

5. Petunjuk Pengisian

Pada bagian ini saya mohon bantuan Bapak / Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan (aitem) di dalam skala ini dengan memberikan tanda checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kesesuaian pernyataan (aitem) dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR).

Contoh Pengerjaan

Pernyataan	Alternatif Jawaban			Keterangan
	R	KR	TR	
Secara keseluruhan, kehidupan saya hampir seperti dengan apa yang saya harapkan	✓			

Keterangan: Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (aitem) tersebut relevan dengan aspek variable, maka Bapak/Ibu memberikan tanda checklist (✓) pada Kolom R, begitu pula seterusnya untuk aitem-aitem selanjutnya.

Satisfaction with Life Scale (SWLS)

No	Item	Pernyataan	R	KR	TR
1	<i>In most ways my life is close to my ideal.</i>	Secara keseluruhan, kehidupan saya bekerja sebagai pendidik/Tenaga kependidikan (PTK) pesantren hampir seperti yang saya harapkan	✓		
2	<i>The conditions of my life are excellent.</i>	Kondisi kehidupan saya sebagai seorang pendidik/Tenaga kependidikan (PTK) pesantren sangat baik.	✓		
3	<i>I am satisfied with my life.</i>	Saya puas dengan kehidupan saya sebagai seorang pendidik/Tenaga kependidikan (PTK) pesantren	✓		
4	<i>So far I have gotten the important things I want in life.</i>	Sejauh ini, saya telah mendapatkan hal penting yang saya inginkan dalam hidup.	✓		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Item	Pernyataan	R	KR	TR
5	<i>If I could live my life over, I would change almost nothing.</i>	Seandainya saya dapat mengulang hidup saya, saya tetap akan bekerja sebagai pendidik/Tenaga kependidikan (PTK).	✓		

Positive Affect and Negative Affect Scales (PANAS)

No	Item	Pernyataan	R	KR	TR
1.	<i>Interested</i>	Tertarik (PA)	✓		
2.	<i>Distressed</i>	Tertekan (NA)	✓		
3.	<i>Excited</i>	Bersemangat (PA)	✓		
4.	<i>Upset</i>	Kesal (NA)	✓		
5.	<i>Strong</i>	Kuat (PA)	✓		
6.	<i>Guilty</i>	Bersalah (NA)	✓		
7.	<i>Scared</i>	Takut (NA)	✓		
8.	<i>Hostile</i>	Bermusuhan (NA)	✓		
9.	<i>Enthusiastic</i>	Antusias (PA)	✓		
10.	<i>Proud</i>	Bangga (PA)	✓		
11.	<i>Irritable</i>	Mudah marah (NA)	✓		
12.	<i>Alert</i>	Waspada (PA)	✓		
13.	<i>Ashamed</i>	Malu (NA)	✓		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Item	Pernyataan	R	KR	TR
14.	<i>Inspired</i>	Terinspirasi (PA)	✓		
15.	<i>Nervous</i>	Gugup (NA)	✓		
16.	<i>Determined</i>	Bertekad kuat (PA)	✓		
17.	<i>Attentive</i>	Penuh perhatian (PA)	✓		
18.	<i>Jittery</i>	Gelisah (NA)	✓		
19.	<i>Active</i>	Aktif (PA)	✓		
20.	<i>Afraid</i>	Khawatir (NA)	✓		

Catatan:

1. Isi (Kesesuaian dengan komponen)

.....
Sesuai

2. Bahasa

.....
OK

3. Jumlah Aitem

.....
Cukup 25 Aitem.

Pekanbaru, . . . 2025

Validator 1

[Signature]
 Dr. Ahmaddin Ahmad Tohar, Lc., MA
 NIP. 19660605 200312 1 002



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lembar Validasi Alat Ukur

Keadilan Organisasi

1. Definisi Operasional

Keadilan Organisasi, yaitu. Perlakuan yang diberikan oleh Lembaga terhadap pegawai dalam melakukan penilaian maupun memberikan hak serta kewajiban pegawai sesuai dengan ketentuan aturan Lembaga.

2. Skala yang digunakan

Skala yang digunakan ialah skala yang dikembangkan oleh Jason A. Colquitt (2001) dan diterjemahkan dengan metode terjemahan sistematis dengan pendekatan lintas budaya yang komprehensif.

☒ Adaptasi

☐ Buat sendiri

☐ Modifikasi

3. Jumlah Aitem: 20 item

4. Skala likert dengan format 5 (lima) jenis respon, yaitu:

Sangat Tidak Setuju(STS):	1	Setuju (S)	:	4	
Tidak Setuju (TS)	:	2	Sangat Setuju (SS)	:	5
Netral (N)	:	3			

5. Penilaian Setiap Butir Aitem

[R] Relevan

[KR] Kurang Relevan

[TR] Tidak Relevan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Petunjuk Pengisian

Pada bagian ini saya mohon bantuan Bapak / Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan (aitem) di dalam skala ini dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang telah disediakan. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR).

Contoh Pengerjaan

Pernyataan	Alternatif Jawaban			Keterangan
	R	KR	TR	
Evaluasi terhadap kinerja saya memberikan penilaian yang baik atas upaya yang telah saya lakukan terhadap pekerjaan.	√			

Keterangan: Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (aitem) tersebut relevan dengan aspek variable, maka Bapak/Ibu memberikan tanda checklist (√) pada Kolom R, begitu pula seterusnya untuk aitem-aitem selanjutnya.

Skala Keadilan Organisasi

Dimensi	Item	Terjemahan Bahasa Indonesia	R	KR	TR
Keadilan Distributif	Do your outcomes reflect the effort you have put into your work?	Apakah hasil yang Anda peroleh mencerminkan usaha yang telah Anda berikan dalam pekerjaan?	√		
	Are your outcomes appropriate for the	Apakah hasil yang Anda peroleh sesuai dengan	√		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dimensi	Item	Terjemahan Bahasa Indonesia	R	KR	TR
	work you have completed?	pekerjaan yang telah Anda selesaikan?			
	Do your outcomes reflect what you have contributed to the organization?	Apakah hasil yang Anda peroleh mencerminkan kontribusi yang telah Anda berikan kepada organisasi?	✓		
	Are your outcomes justified, given your performance?	Apakah hasil yang Anda peroleh dapat dibenarkan, mengingat kinerja Anda?	✓		
Keadilan Prosedural	Have you been able to express your views and feelings during those procedures?	Apakah Anda dapat mengungkapkan pandangan dan perasaan Anda selama prosedur tersebut berlangsung?	✓		
	Have you had influence over the outcomes arrived at by those procedures?	Apakah Anda memiliki pengaruh terhadap hasil yang dicapai melalui prosedur tersebut?	✓		
	Have those procedures been applied consistently?	Apakah prosedur tersebut diterapkan secara konsisten?	✓		
	Have those procedures been free of bias?	Apakah prosedur tersebut bebas dari bias?	✓		
	Have those procedures been based on accurate information?	Apakah prosedur tersebut didasarkan pada informasi yang akurat?	✓		
	Have you been able to appeal the outcomes arrived at	Apakah Anda dapat mengajukan banding terhadap hasil yang	✓		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Dimensi	Item	Terjemahan Bahasa Indonesia	R	KR	TR
Keadilan Interpersonal	by those procedures?	dicapai melalui prosedur tersebut?			
	Have those procedures upheld ethical and moral standards?	Apakah prosedur tersebut menjunjung tinggi standar etika dan moral?	✓		
	Has he/she treated you in a polite manner?	Apakah ia memperlakukan Anda dengan sopan?	✓		
	Has he/she treated you with dignity?	Apakah ia memperlakukan Anda dengan bermartabat?	✓		
	Has he/she treated you with respect?	Apakah ia memperlakukan Anda dengan hormat?	✓		
Keadilan Informasional	Has he/she refrained from improper remarks or comments?	Apakah ia menahan diri dari komentar atau perkataan yang tidak pantas?	✓		
	Has he/she been candid in his/her communications with you?	Apakah ia bersikap jujur dalam komunikasinya dengan Anda?	✓		
	Has he/she explained the procedures thoroughly?	Apakah ia menjelaskan prosedur secara menyeluruh?	✓		
	Were his/her explanations regarding the procedures reasonable?	Apakah penjelasannya mengenai prosedur tersebut masuk akal?	✓		
	Has he/she communicated	Apakah ia mengkomunikasikan hal-hal secara tepat waktu?	✓		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dimensi	Item	Terjemahan Bahasa Indonesia	R	KR	TR
	details in a timely manner?				
	Has he/she seemed to tailor his/her communications to individuals' specific needs?	Apakah ia tampak menyesuaikan komunikasinya dengan kebutuhan spesifik individu?	✓		

Catatan:

1. Isi (Kesesuaian dengan komponen)

..... Sesuai

2. Bahasa

..... OK

3. Jumlah Aitem

..... kurang

..... 20 - Aitem

Pekanbaru, 2025

Validator 1

Dr. Ahmaddin Ahmad Tohar, Lc., MA
NIP. 19660605 200312 1 002

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lembar Validasi Alat Ukur

Kepuasan Kerja

Defenisi Operasional

Kepuasan Kerja, yaitu respons emosional dan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap kemampuan pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai pribadi.

Skala yang digunakan

Skala yang digunakan ialah Job Satisfaction Survey (JSS) merupakan instrumen yang dikembangkan oleh Paul E. Spector (1985) untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Skala JSS telah banyak digunakan dalam berbagai penelitian dan terbukti memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Saka JSS ini diterjemahkan dengan metode terjemahan sistematis dengan pendekatan lintas budaya yang komprehensif..

☐ Adaptasi

☐ Buat sendiri

☒ Modifikasi

Jumlah Aitem: 36 item

4 Skala liket dengan format 5 (lima) jenis respon, yaitu:

Sangat Tidak Sesuai (STS):	1	Sesuai (S)	:	4	
Tidak Sesuai (TS)	:	2	Sangat Sesuai (SS)	:	5
Cukup Sesuai (CS)	:	3			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Penilaian Setiap Butir Aitem

[R] Relevan

[KR] Kurang Relevan

[TR] Tidak Relevan

Petunjuk Pengisian

Pada bagian ini saya mohon bantuan Bapak / Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan (aitem) di dalam skala ini dengan memberikan tanda checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR).

Contoh Pengerjaan

Pernyataan	Alternatif Jawaban			Keterangan
	R	KR	TR	
Pekerjaan yang saya lakukan memberi kesempatan untuk belajar.	✓			

Keterangan: Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (aitem) tersebut relevan dengan aspek variable, maka Bapak/Ibu memberikan tanda checklist (✓) pada Kolom R, begitu pula seterusnya untuk aitem-aitem selanjutnya.

Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Indikator	Terjemahan Bahasa Indonesia	R	KR	TR
Gaji	I feel I am being paid a fair amount for the work I do.	Saya merasa dibayar dalam jumlah yang wajar untuk pekerjaan yang saya lakukan.(F)	✓		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Aspek	Indikator	Terjemahan Bahasa Indonesia	R	KR	TR
	Raises are too few and far between.	Kenaikan gaji terlalu jarang dan berjarak terlalu lama. (UF)	✓		
	I feel unappreciated by the organization when I think about what they pay me.	Saya merasa tidak dihargai oleh pesantren/Lembaga ketika saya memikirkan gaji yang mereka berikan. (UF)	✓		
	I feel satisfied with my chances for salary increases.	Saya merasa puas dengan peluang saya untuk mendapatkan kenaikan gaji.(F)	✓		
Promosi	There is really too little chance for promotion on my job.	Peluang promosi dalam pekerjaan saya sangatlah kecil. (UF)	✓		
	Those who do well on the job stand a fair chance of being promoted.	Mereka yang bekerja dengan baik memiliki kesempatan yang wajar untuk dipromosikan.(F)	✓		
	People get ahead as fast here as they do in other places.	Orang-orang yang berkembang di sini sama cepatnya dengan di tempat lain.(F)	✓		
	I am satisfied with my chances for promotion.	Saya puas dengan kesempatan saya untuk dipromosikan.(F)	✓		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Aspek	Indikator	Terjemahan Bahasa Indonesia	R	KR	TR
Supervisi	My supervisor is quite competent in doing his/her job.	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya.(F)	✓		
	My supervisor is unfair to me.	Atasan saya tidak adil terhadap saya.(UF)	✓		
	My supervisor shows too little interest in the feelings of subordinates.	Atasan saya menunjukkan terlalu sedikit minat terhadap perasaan bawahannya.(UF)	✓		
	I like my supervisor.	Saya menyukai atasan saya.(F)	✓		
Tunjangan	I am not satisfied with the benefits I receive.	Saya tidak puas dengan tunjangan yang saya terima.(UF)	✓		
	The benefits we receive are as good as most other organizations offer.	Tunjangan yang saya terima sama baiknya dengan yang ditawarkan sebagian besar pesantren/Lembaga lain.(F)	✓		
	The benefit package we have is equitable.	Paket tunjangan yang kami miliki adil.(F)	✓		
	There are benefits we do not have which we should have.	Ada tunjangan yang seharusnya saya dapatkan tetapi tidak saya peroleh.(UF)	✓		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Aspek	Indikator	Terjemahan Bahasa Indonesia	R	KR	TR
Penghargaan	When I do a good job, I receive the recognition for it that I should receive.	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima pengakuan yang seharusnya saya terima.(F)	✓		
	I do not feel that the work I do is appreciated.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai.(UF)	✓		
	There are few rewards for those who work here.	Hanya sedikit penghargaan bagi yang bekerja di sini. (UF)	✓		
	I don't feel my efforts are rewarded the way they should be.	Saya merasa usaha saya tidak dihargai sebagaimana mestinya. (UF)	✓		
Prosedur	Many of our rules and procedures make doing a good job difficult.	Banyak aturan dan prosedur yang membuat pelaksanaan pekerjaan yang baik menjadi sulit.(UF)	✓		
	My efforts to do a good job are seldom blocked by red tape.	Usaha saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhambat oleh birokrasi.(F)	✓		

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	Indikator	Terjemahan Bahasa Indonesia	R	KR	TR
Hak Cipta milik UIN Suska Riau	I have too much to do at work.	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan.(UF)	✓		
	I have too much paperwork.	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan administratif.(UF)	✓		
Rekan Kerja	I like the people I work with.	Saya menyukai orang-orang yang bekerja dengan saya.(F)	✓		
	I find I have to work harder at my job because of the incompetence of people I work with.	Saya harus bekerja lebih keras karena ketidakmampuan orang-orang yang bekerja dengan saya.(UF)	✓		
	I enjoy my coworkers.	Saya menikmati kebersamaan dengan rekan kerja saya.(F)	✓		
	There is too much bickering and fighting at work.	Terlalu banyak pertengkaran dan perselisihan di tempat kerja saya.(UF)	✓		
Status Pekerjaan	I sometimes feel my job is meaningless.	Kadang-kadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti.(UF)	✓		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	Indikator	Terjemahan Bahasa Indonesia	R	KR	TR
	I like doing the things I do at work.	Saya suka melakukan hal-hal yang saya kerjakan di tempat kerja.(F)	✓		
	I feel a sense of pride in doing my job.	Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya.(F)	✓		
	My job is enjoyable.	Pekerjaan saya menyenangkan.(F)	✓		
Komunikasi	Communications seem good within this organization.	Komunikasi di dalam pesantren/Lembaga ini tampaknya baik.(F)	✓		
	The goals of this organization are not clear to me.	Tujuan pesantren/lembaga ini tidak jelas bagi saya.(UF)	✓		
	I often feel that I do not know what is going on with the organization.	Saya sering merasa tidak mengetahui apa yang sedang terjadi dalam pesantren/lembaga. (UF)	✓		
	Work assignments are not fully explained.	Penugasan kerja saya tidak dijelaskan secara lengkap(UF)	✓		

Catatan:

1. Isi (Kesesuaian dengan komponen)

.....Sesuai.....



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bahasa

.....OK.....

3. Jumlah Aitem

.....CURUP.....

.....36 Aitem.....

Pekanbaru,

2025

Validator 1

Dr. Ahmaddin Ahmad Tohar, Lc., MA
NIP. 19660605 200312 1 002

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN B *SKALA TRY OUT*

UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUESIONER TRY OUT
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP SUBJECTIVE WELL-BEING (SWB) PENDIDIK DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN (PTK) PESANTREN
AL-IHSAN BOARDING SCHOOL (IBS) RIAU

A. PETUNJUK Pengerjaan

Pada tabel di bawah ini disajikan kepada Anda sejumlah pernyataan. Saya berharap Anda dapat mengisi skala ini sesuai dengan diri Anda sendiri dan harap perhatikan untuk mengisi tanpa mengkosongkan salah satu pernyataan.

Isilah biodata di bawah ini dengan lengkap. Semua informasi yang Anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Nama (Inisial) : _____
 Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
 Usia/Umur : _____
 Tanggal Mulai Tugas (TMT) : _____
 Status Marital : _____
 Unit Kerja : _____
 Status PTK : ☐ Kontrak ☐ Tetap

Apakah Anda bersedia mengisi skala penelitian ini?

Ya ☐
 Tidak ☐

B. SKALA - A

Berilah tanda ceklist (✓) pada kotak jawaban yang Anda pilih, sesuai dengan pendapat Anda dengan keterangan jawaban yaitu; Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Cukup Sesuai (CS), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa dibayar dalam jumlah yang wajar untuk pekerjaan yang saya lakukan.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	CS	TS	STS
2	Peluang promosi dalam pekerjaan saya sangatlah kecil.					
3	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya.					
4	Saya tidak puas dengan tunjangan yang saya terima.					
5	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima pengakuan yang seharusnya saya terima.					
6	Banyak aturan dan prosedur kami membuat pelaksanaan pekerjaan yang baik menjadi sulit.					
7	Saya menyukai orang-orang yang bekerja satu tim dengan saya.					
8	Kadang-kadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti.					
9	Komunikasi di dalam pesantren ini tampaknya baik.					
10	Kenaikan gaji terlalu jarang dan berjarak terlalu lama.					
11	Mereka yang bekerja dengan baik memiliki kesempatan yang wajar untuk dipromosikan.					
12	Atasan saya tidak adil terhadap saya.					
13	Tunjangan yang kami terima sama baiknya dengan yang ditawarkan sebagian besar pesantren/lembaga lain.					
14	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai.					
15	Usaha saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhambat oleh birokrasi.					
16	Saya harus bekerja lebih keras karena ketidakmampuan orang-orang (tim kerja) yang bekerja dengan saya.					
17	Saya suka melakukan hal-hal yang saya kerjakan di tempat kerja.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	CS	TS	STS
18	Tujuan pesantren ini tidak jelas bagi saya.					
19	Saya merasa tidak dihargai oleh pesantren ketika saya memikirkan gaji yang mereka berikan.					
20	Orang-orang yang berkembang di sini sama cepatnya dengan di tempat lain					
21	Atasan saya menunjukkan terlalu sedikit minat terhadap perasaan bawahannya.					
22	Nilai tunjangan yang kami miliki adil.					
23	Hanya sedikit penghargaan bagi mereka yang bekerja di sini.					
24	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan.					
25	Saya menikmati kebersamaan dengan rekan kerja saya.					
26	Saya sering merasa tidak mengetahui apa yang sedang terjadi dalam organisasi.					
27	Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya.					
28	Saya merasa puas dengan peluang saya untuk mendapatkan kenaikan gaji.					
29	Ada tunjangan yang seharusnya kami dapatkan tetapi tidak kami peroleh.					
30	Saya menyukai kinerja atasan saya.					
31	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan administratif.					
32	Saya merasa usaha saya tidak dihargai sebagaimana mestinya.					
33	Saya puas dengan kesempatan saya untuk dipromosikan.					
34	Terlalu banyak pertengkaran dan perselisihan di tempat kerja saya					
35	Pekerjaan saya menyenangkan.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	CS	TS	STS
36	Penugasan kerja tidak dijelaskan secara lengkap kepada saya.					

C. SKALA - B

Berilah tanda ceklist (✓) pada kotak jawaban yang Anda pilih, sesuai dengan pendapat Anda dengan keterangan jawaban yaitu; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
1	Apakah hasil yang Anda peroleh mencerminkan usaha yang telah Anda berikan dalam pekerjaan?					
2	Apakah hasil yang Anda peroleh sesuai dengan pekerjaan yang telah Anda selesaikan?					
3	Apakah hasil yang Anda peroleh mencerminkan kontribusi yang telah Anda berikan kepada pesantren?					
4	Apakah hasil yang Anda dapatkan sesuai dengan kinerja Anda?					
5	Apakah Anda dapat mengungkapkan pandangan dan perasaan Anda terhadap prosedur yang berlaku di pesantren?					
6	Apakah Anda memiliki pengaruh terhadap hasil yang dicapai melalui prosedur tersebut?					
7	Apakah prosedur di pesantren diterapkan secara konsisten?					
8	Apakah prosedur tersebut bebas dari bias?					
9	Apakah prosedur pesantren didasarkan pada informasi yang akurat?					
10	Apakah Anda dapat mengajukan banding terhadap hasil yang dicapai melalui prosedur tersebut?					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
11	Apakah prosedur pesantren menjunjung tinggi standar etika dan moral?					
12	Apakah Atasan Anda memperlakukan Anda dengan sopan?					
13	Apakah Atasan Anda memperlakukan Anda dengan bermartabat?					
14	Apakah Atasan Anda memperlakukan Anda dengan hormat?					
15	Apakah Atasan Anda menahan diri dari komentar atau perkataan yang tidak pantas?					
16	Apakah Atasan Anda bersikap jujur dalam komunikasinya dengan Anda?					
17	Apakah Atasan Anda menjelaskan prosedur secara menyeluruh?					
18	Apakah penjelasan Atasan Anda mengenai prosedur tersebut masuk akal?					
19	Apakah Atasan Anda mengkomunikasikan hal-hal secara tepat waktu?					
20	Apakah Atasan Anda tampak menyesuaikan komunikasinya dengan kebutuhan spesifik setiap orang?					

D. SKALA - C

Berilah tanda ceklist (✓) pada kotak jawaban yang Anda pilih, sesuai dengan pendapat Anda dengan keterangan jawaban yaitu; Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Agak Tidak Sesuai (AGS), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Agak Sesuai (AS), Sangat Tidak Sesuai (STS)

No	Pernyataan	Pilihan						
		SS	S	AGS	N	TS	AS	STS
1	Secara keseluruhan, kehidupan saya bekerja sebagai pendidik/Tenaga kependidikan (PTK) pesantren hampir seperti yang saya harapkan							

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No	Pernyataan	Pilihan						
		SS	S	AGS	N	TS	AS	STS
2	Kondisi kehidupan saya sebagai seorang pendidik/Tenaga kependidikan (PTK) pesantren sangat baik.							
3	Saya puas dengan kehidupan saya sebagai seorang pendidik/Tenaga kependidikan (PTK) pesantren							
4	Sejauh ini, saya telah mendapatkan hal penting yang saya inginkan dalam hidup.							
5	Seandainya saya dapat mengulangi hidup saya, saya tetap akan bekerja sebagai pendidik/Tenaga kependidikan (PTK) di pesantren							

E. SKALA - D

Berilah tanda ceklist (✓) pada kotak jawaban yang Anda pilih, sesuai dengan perasaan yang Anda rasakan selama bekerja dengan keterangan jawaban yaitu; Hampir Selalu (HSL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), Hampir Tidak Pernah (HTP).

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
1	Tertarik					
2	Tertekan					
3	Bersemangat					
4	Kesal					
5	Kuat					
6	Bersalah					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
7	Takut					
8	Bermusuhan					
9	Antusias					
10	Bangga					
11	Mudah marah					
12	Waspada					
13	Malu					
14	Terinspirasi					
15	Gugup					
16	Bertekad Kuat					
17	Penuh Perhatian					
18	Gelisah					
19	Aktif					
20	Khawatir					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN C

TABULASI DATA *TRY OUT*

UIN SUSKA RIAU

SKALA -- A (KEPUASAN KERJA)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	2	3	2	3	3	3	3	1	4	2	3	3	1	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	4	3	4	
2	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	1	3	3	4	4	4	
3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
4	4	3	4	5	4	5	2	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	5	3	5	1	1	3	2	4	3	4	5	4	
5	4	5	3	5	4	5	4	3	4	1	4	5	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	1	5	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	
6	3	3	3	5	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	1	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	
7	2	1	3	5	4	3	1	1	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	2	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	1	4	5	4	
8	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	1	4	3	
9	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	
10	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
11	4	4	3	4	4	3	3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
12	4	4	1	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4
13	3	4	1	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	1	4	3	4	
14	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	1	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	4	
15	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	2	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	
16	5	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	1	4	4	4	5	4
17	3	3	1	2	3	2	1	1	3	3	3	3	4	1	3	1	4	4	1	3	3	2	1	3	1	3	3	3	4	1	3	4	3	3	1	1
18	4	3	3	2	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
20	5	3	3	2	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	5	3	
21	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4
22	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	
23	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	4	5	4	
24	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
25	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
26	1	2	4	2	3	3	5	4	3	2	3	4	1	4	3	3	1	4	3	1	4	1	3	1	5	3	5	3	1	5	1	4	4	4	5	4
27	1	4	2	2	4	3	4	4	4	2	5	4	1	4	1	2	4	4	2	1	4	1	2	4	4	2	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
29	1	4	2	2	3	3	4	3	3	2	3	4	1	4	3	2	1	4	3	1	4	1	3	3	4	2	5	1	3	3	3	4	3	4	4	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
31	1	4	1	1	3	3	4	4	4	1	3	4	1	4	3	4	4	4	1	1	4	1	2	2	5	4	5	1	4	3	4	4	4	4	4	4
32	3	4	2	2	4	4	5	4	5	1	4	4	1	4	4	4	5	4	4	3	4	1	3	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4
33	1	4	2	2	4	2	4	4	4	1	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	4	4	1	3	1	5	1	3	4	2	4	3
34	1	4	2	2	3	1	5	2	3	1	1	3	3	3	4	4	4	2	3	1	1	1	1	3	5	2	4	1	2	4	3	3	3	4	5	4
35	1	4	4	1	2	4	4	4	3	1	4	4	1	3	1	1	3	3	4	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	4	2	2	1	3	3	2
36	3	4	2	2	4	2	5	4	4	1	4	4	4	4	1	2	1	2	4	1	4	1	1	1	5	1	5	1	2	5	1	4	1	4	4	4
37	3	4	3	4	4	4	5	4	5	1	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
38	1	4	3	4	3	4	4	3	1	3	4	3	1	4	1	3	3	2	4	1	4	1	4	4	4	2	1	1	4	1	4	4	3	4	1	4
39	1	4	4	4	1	2	3	4	3	3	1	4	1	4	3	4	4	3	3	3	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
40	1	3	1	3	1	4	1	1	3	1	3	3	4	1	1	1	5	4	2	1	2	1	1	4	3	3	4	3	3	1	4	3	3	4	3	3

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U



2. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, atau pengumpulan data yang wajar UIN Suska Riau.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

SKALA -- B (KEADILAN ORGANISASI)

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
2. Diarangi memperbanyak atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
3. Diarangi memperbanyak atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
4. Diarangi memperbanyak atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
5. Diarangi memperbanyak atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
6. Diarangi memperbanyak atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
7. Diarangi memperbanyak atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
8. Diarangi memperbanyak atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
9. Diarangi memperbanyak atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
10. Diarangi memperbanyak atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
11. Diarangi memperbanyak atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
12. Diarangi memperbanyak atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
13. Diarangi memperbanyak atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
14. Diarangi memperbanyak atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
15. Diarangi memperbanyak atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
16. Diarangi memperbanyak atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
17. Diarangi memperbanyak atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
18. Diarangi memperbanyak atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
19. Diarangi memperbanyak atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
20. Diarangi memperbanyak atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
6	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
9	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
14	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
15	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3
16	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2
18	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	2
19	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4
23	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
24	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
26	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3

[illegible]

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	26
a. Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	27
b. Pengutipan tidak mencantumkan sumber	28
2. Dianggap mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun:	29
a. Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	30
b. Pengutipan tidak mencantumkan sumber	31
3. Dianggap menjiplak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	32
a. Menjiplak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis atau tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	33
b. Pengutipan tidak mencantumkan sumber	34
4. Dianggap menjiplak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	35
a. Menjiplak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis atau tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	36
b. Pengutipan tidak mencantumkan sumber	37
5. Dianggap menjiplak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	38
a. Menjiplak atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis atau tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	39
b. Pengutipan tidak mencantumkan sumber	40

[illegible]

SKALA -- C (SATISFACTION WITH LIFE)

	1	2	3	4	5	No	1	2	3	4	5
1	6	6	6	6	4	21	4	6	4	6	4
2	6	6	6	6	6	22	6	6	4	6	4
3	6	6	6	6	6	23	6	6	6	4	6
4	6	6	6	6	6	24	6	6	6	6	6
5	6	6	6	6	6	25	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	26	6	4	6	6	4
7	6	6	6	6	6	27	6	6	6	6	6
8	6	6	6	6	6	28	6	6	6	6	6
9	6	6	6	6	6	29	6	6	6	6	6
10	6	6	6	6	6	30	6	6	6	4	4
11	6	6	6	6	6	31	6	6	6	6	4
12	6	6	6	6	6	32	6	6	6	6	6
13	4	4	4	4	4	33	6	4	4	6	4
14	6	6	6	6	6	34	6	6	6	4	4
15	6	6	6	6	6	35	4	4	4	4	4
16	6	6	6	6	6	36	6	6	6	4	6
17	6	4	6	7	4	37	6	6	4	6	4
18	6	6	4	4	4	38	4	6	6	6	4
19	6	6	6	6	6	39	6	4	4	6	4
20	4	6	6	6	6	40	6	6	4	6	6

SKALA -- D (POSITIVE AFFECT AND NEGATIVE AFFECT)

2. Diarag mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh kaya tulis ini dalam bentuk apapun t
1. Diarag mengutip sebagian atau seluruh kaya tulis ini tanpa menentumkan dan menyebutkan sumber:
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, pengutipan tidak merugikan yang wajar UIN Suska Riau.

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2
4	3	5	3	5	2	3	4	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4
4	5	5	3	4	3	3	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	3	5	2	3	5	4	4	3	4	2	5	2	5	3	2	4	2
3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	3
4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	5	5	4	5	4
5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	5	3
5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	5
3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3
3	3	4	3	4	3	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2
3	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	1	4	3	5	3	3	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	2	5	4	4
4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	5	4
3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2
3	2	4	2	4	3	3	5	2	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2
4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	5	3	3	5	4	5	5	1	4	4	3	5	4	5	4	4
3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	5	3	4	4	4	3	3	5	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
3	2	5	2	4	3	3	5	4	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3
5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	2	4	4	3	4	3



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
26	4	2	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	2	5	2	5	5	4	5	2
27	4	2	3	2	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2
28	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	2	3	4	4	4	3	4	2	4
29	4	2	4	2	4	2	2	5	4	4	4	4	2	3	3	5	4	3	3	2
30	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3
31	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	5	2
32	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
33	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3
34	3	2	5	4	5	4	4	4	3	3	4	2	3	2	3	5	3	2	4	3
35	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	5	5	3	4	3
36	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
37	4	4	5	2	5	3	4	5	5	4	3	5	3	5	3	5	5	4	5	3
38	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3
39	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	5	3	5	3	3	3	4	3
40	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN D

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

UIN SUSKA RIAU



Skala Kepuasan Kerja

Analisis 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JSS1	235.1750	943.328	.712	.721
JSS2	234.8500	972.592	.444	.729
JSS3	233.9750	977.410	.463	.731
JSS4	234.7250	983.692	.307	.733
JSS5	234.7750	961.820	.531	.726
JSS6	234.6500	972.644	.524	.729
JSS7	233.7750	982.794	.347	.732
JSS8	234.1750	975.840	.545	.730
JSS9	234.3500	965.259	.522	.727
JSS10	235.5250	970.769	.460	.729
JSS11	234.4250	985.481	.221	.733
JSS12	234.0750	986.020	.439	.733
JSS13	235.1250	982.984	.248	.733
JSS14	234.0750	982.430	.468	.732
JSS15	234.8750	959.446	.534	.726
JSS16	234.4000	969.272	.582	.728
JSS17	234.4000	984.862	.209	.734
JSS18	234.0750	985.046	.431	.733
JSS19	234.3000	982.985	.383	.732
JSS20	235.4250	959.481	.551	.726
JSS21	234.2250	968.692	.637	.728
JSS22	235.3250	951.097	.652	.723
JSS23	234.6500	963.515	.651	.726
JSS24	234.6750	978.481	.367	.731
JSS25	233.7000	990.215	.259	.734
JSS26	234.7250	976.974	.390	.731
JSS27	233.8750	973.702	.410	.730
JSS28	234.7750	964.384	.495	.727
JSS29	234.6250	975.933	.362	.731
JSS30	234.1250	971.240	.448	.729
JSS31	234.8750	992.522	.125	.735
JSS32	234.1000	983.221	.559	.732
JSS33	234.7500	973.115	.403	.730
JSS34	234.1500	992.285	.200	.735
JSS35	233.9250	970.584	.473	.729
JSS36	234.2500	979.372	.462	.731
TOTALJSS	118.9000	250.400	1.000	.891

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JSS1	215.0500	864.254	.710	.704
JSS2	214.7250	893.333	.424	.714
JSS3	213.8500	896.490	.469	.714
JSS4	214.6000	902.862	.306	.717
JSS5	214.6500	881.413	.538	.710
JSS6	214.5250	892.461	.519	.713
JSS7	213.6500	901.515	.356	.716
JSS8	214.0500	894.818	.555	.714
JSS9	214.2250	885.615	.514	.711
JSS10	215.4000	889.374	.477	.712
JSS12	213.9500	904.767	.447	.717
JSS14	213.9500	901.126	.480	.716
JSS15	214.7500	878.756	.546	.709
JSS16	214.2750	888.717	.587	.712
JSS18	213.9500	903.997	.434	.717
JSS19	214.1750	901.430	.399	.716
JSS20	215.3000	880.215	.542	.709
JSS21	214.1000	887.887	.649	.711
JSS22	215.2000	871.395	.654	.706
JSS23	214.5250	882.666	.666	.710
JSS24	214.5500	898.818	.349	.715
JSS26	214.6000	895.836	.399	.714
JSS27	213.7500	893.064	.412	.714
JSS28	214.6500	883.977	.500	.711
JSS29	214.5000	895.846	.354	.715
JSS30	214.0000	890.205	.459	.713
JSS32	213.9750	902.281	.562	.716
JSS33	214.6250	892.138	.411	.713
JSS35	213.8000	890.267	.472	.713
JSS36	214.1250	899.394	.445	.715
TOTAL JSS	98.7750	212.281	.992	.899

1. Reliability Statistics
 - a. Cronbach's Alpha
 - b. N of Items
2. Item-Total Statistics
 - a. Scale Mean if Item Deleted
 - b. Scale Variance if Item Deleted
 - c. Corrected Item-Total Correlation
 - d. Cronbach's Alpha if Item Deleted



Skala Keadilan Organisasi

Analisis 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
J1	133.3750	179.728	.517	.738
J2	133.3000	178.113	.591	.735
J3	133.3500	174.336	.672	.729
J4	133.2500	180.346	.524	.738
J5	133.3500	179.464	.465	.738
J6	133.3750	183.984	.347	.744
J7	133.4750	176.922	.690	.733
J8	133.6250	179.471	.551	.737
J9	133.4500	176.921	.635	.733
J10	133.6500	182.644	.344	.743
J11	133.2750	180.615	.618	.738
J12	132.8500	182.644	.566	.741
J13	132.9250	183.507	.432	.743
J14	132.9000	182.708	.515	.742
J15	132.9500	180.356	.604	.738
J16	132.9250	180.122	.715	.737
J17	133.1000	178.503	.636	.735
J18	133.1500	179.669	.669	.737
J19	133.2000	176.779	.696	.732
J20	133.2000	181.138	.467	.740
TOTAL	68.3250	47.251	1.000	.898

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Skala SWB

Analisis Skala SWL

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WLS1	50.1000	26.862	.510	.759
WLS2	50.1500	25.926	.597	.745
WLS3	50.3000	24.318	.697	.722
WLS4	50.1750	26.763	.418	.766
WLS5	50.6000	22.810	.756	.700
TOTALSWL	27.9250	7.712	1.000	.718

Analisis Skala Panas 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PANAS1	147.7750	375.153	.712	.734
PANAS2	148.3000	364.933	.755	.727
PANAS3	147.4750	373.589	.729	.733
PANAS4	148.3000	369.703	.647	.731
PANAS5	147.5250	381.743	.550	.739
PANAS6	148.2500	387.321	.255	.744
PANAS7	147.8750	380.061	.476	.739
PANAS8	147.1750	379.533	.537	.738
PANAS9	147.8750	372.728	.745	.732
PANAS10	147.8500	373.464	.700	.733
PANAS11	147.8250	373.533	.653	.733
PANAS12	148.2500	390.756	.084	.749
PANAS13	148.3000	382.626	.309	.742
PANAS14	147.7250	375.025	.600	.735
PANAS15	148.2750	376.871	.517	.736
PANAS16	147.4250	379.635	.561	.738
PANAS17	147.8000	382.574	.397	.741
PANAS18	148.1000	367.579	.724	.729
PANAS19	147.7000	380.267	.511	.739
PANAS20	148.3500	368.285	.655	.730
TOTALPANAS	75.8500	98.951	1.000	.892

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ANAS1	140.8750	361.343	.711	.732
ANAS2	141.4000	351.374	.753	.724
ANAS3	140.5750	359.892	.725	.731
ANAS4	141.4000	355.733	.654	.728
ANAS5	140.6250	367.830	.548	.737
ANAS7	140.9750	366.333	.469	.737
ANAS8	140.2750	365.640	.536	.736
ANAS9	140.9750	358.897	.747	.730
ANAS10	140.9500	359.485	.706	.730
ANAS11	140.9250	359.148	.672	.730
ANAS13	141.4000	368.195	.320	.739
ANAS14	140.8250	361.328	.596	.732
ANAS15	141.3750	362.446	.534	.734
ANAS16	140.5250	365.846	.557	.736
ANAS17	140.9000	369.169	.378	.739
ANAS18	141.2000	353.549	.734	.726
ANAS19	140.8000	366.626	.501	.737
ANAS20	141.4500	354.049	.668	.727
TOTALPANAS	68.9500	92.459	.994	.908

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN E

SKALA PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU



KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP *SUBJECTIVE WELL-BEING* (SWB) PENDIDIK DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN (PTK) PESANTREN
AL-IHSAN BOARDING SCHOOL (IBS) RIAU**

A. PETUNJUK Pengerjaan

Pada tabel di bawah ini disajikan kepada Anda sejumlah pernyataan. Saya berharap Anda dapat mengisi skala ini sesuai dengan diri Anda sendiri dan harap perhatikan untuk mengisi tanpa mengkosongkan salah satu pernyataan.

Isilah biodata di bawah ini dengan lengkap. Semua informasi yang Anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Nama (Inisial) : _____
 Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
 Usia/Umur : _____
 Tanggal Mulai Tugas (TMT) : _____
 Status Marital : _____
 Unit Kerja : _____
 Status PTK : ☐ Kontrak ☐ Tetap

Apakah Anda bersedia mengisi skala penelitian ini?

Ya ☐
 Tidak ☐

B. SKALA - A

Berilah tanda ceklist (✓) pada kotak jawaban yang Anda pilih, sesuai dengan pendapat Anda dengan keterangan jawaban yaitu; Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Cukup Sesuai (CS), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa dibayar dalam jumlah yang wajar untuk pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Peluang promosi dalam pekerjaan saya sangatlah kecil.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	CS	TS	STS
3	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya.					
4	Saya tidak puas dengan tunjangan yang saya terima.					
5	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima pengakuan yang seharusnya saya terima.					
6	Banyak aturan dan prosedur kami membuat pelaksanaan pekerjaan yang baik menjadi sulit.					
7	Saya menyukai orang-orang yang bekerja satu tim dengan saya.					
8	Kadang-kadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti.					
9	Komunikasi di dalam pesantren ini tampaknya baik.					
10	Kenaikan gaji terlalu jarang dan berjarak terlalu lama.					
11	Atasan saya tidak adil terhadap saya.					
12	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai.					
13	Usaha saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhambat oleh birokrasi.					
14	Saya harus bekerja lebih keras karena ketidakmampuan orang-orang (tim kerja) yang bekerja dengan saya.					
15	Tujuan pesantren ini tidak jelas bagi saya.					
16	Saya merasa tidak dihargai oleh pesantren ketika saya memikirkan gaji yang mereka berikan.					
17	Orang-orang yang berkembang di sini sama cepatnya dengan di tempat lain					
18	Atasan saya menunjukkan terlalu sedikit minat terhadap perasaan bawahannya.					
19	Nilai tunjangan yang kami miliki adil.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	CS	TS	STS
20	Hanya sedikit penghargaan bagi mereka yang bekerja di sini.					
21	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan.					
22	Saya sering merasa tidak mengetahui apa yang sedang terjadi dalam organisasi.					
23	Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya.					
24	Saya merasa puas dengan peluang saya untuk mendapatkan kenaikan gaji.					
25	Ada tunjangan yang seharusnya kami dapatkan tetapi tidak kami peroleh.					
26	Saya menyukai kinerja atasan saya.					
27	Saya merasa usaha saya tidak dihargai sebagaimana mestinya.					
28	Saya puas dengan kesempatan saya untuk dipromosikan.					
29	Pekerjaan saya menyenangkan.					
30	Penugasan kerja tidak dijelaskan secara lengkap kepada saya.					

C. SKALA - B

Berilah tanda ceklist (√) pada kotak jawaban yang Anda pilih, sesuai dengan pendapat Anda dengan keterangan jawaban yaitu; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
1	Apakah hasil yang Anda peroleh mencerminkan usaha yang telah Anda berikan dalam pekerjaan?					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
2	Apakah hasil yang Anda peroleh sesuai dengan pekerjaan yang telah Anda selesaikan?					
3	Apakah hasil yang Anda peroleh mencerminkan kontribusi yang telah Anda berikan kepada pesantren?					
4	Apakah hasil yang Anda dapatkan sesuai dengan kinerja Anda?					
5	Apakah Anda dapat mengungkapkan pandangan dan perasaan Anda terhadap prosedur yang berlaku di pesantren?					
6	Apakah Anda memiliki pengaruh terhadap hasil yang dicapai melalui prosedur tersebut?					
7	Apakah prosedur di pesantren diterapkan secara konsisten?					
8	Apakah prosedur tersebut bebas dari bias?					
9	Apakah prosedur pesantren didasarkan pada informasi yang akurat?					
10	Apakah Anda dapat mengajukan banding terhadap hasil yang dicapai melalui prosedur tersebut?					
11	Apakah prosedur pesantren menjunjung tinggi standar etika dan moral?					
12	Apakah Atasan Anda memperlakukan Anda dengan sopan?					
13	Apakah Atasan Anda memperlakukan Anda dengan bermartabat?					
14	Apakah Atasan Anda memperlakukan Anda dengan hormat?					
15	Apakah Atasan Anda menahan diri dari komentar atau perkataan yang tidak pantas?					
16	Apakah Atasan Anda bersikap jujur dalam komunikasinya dengan Anda?					
17	Apakah Atasan Anda menjelaskan prosedur secara menyeluruh?					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
18	Apakah penjelasan Atasan Anda mengenai prosedur tersebut masuk akal?					
19	Apakah Atasan Anda mengkomunikasikan hal-hal secara tepat waktu?					
20	Apakah Atasan Anda tampak menyesuaikan komunikasinya dengan kebutuhan spesifik setiap orang?					

D. SKALA - C

Berilah tanda ceklist (√) pada kotak jawaban yang Anda pilih, sesuai dengan pendapat Anda dengan keterangan jawaban yaitu; Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Agak Tidak Sesuai (AGS), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Agak Sesuai (AS), Sangat Tidak Sesuai (STS)

No	Pernyataan	Pilihan						
		SS	S	AGS	N	TS	AS	STS
1	Secara keseluruhan, kehidupan saya bekerja sebagai pendidik/Tenaga kependidikan (PTK) pesantren hampir seperti yang saya harapkan							
2	Kondisi kehidupan saya sebagai seorang pendidik/Tenaga kependidikan (PTK) pesantren sangat baik.							
3	Saya puas dengan kehidupan saya sebagai seorang pendidik/Tenaga kependidikan (PTK) pesantren							
4	Sejauh ini, saya telah mendapatkan hal penting yang saya inginkan dalam hidup.							
5	Seandainya saya dapat mengulangi hidup saya, saya tetap akan bekerja sebagai pendidik/Tenaga kependidikan (PTK) di pesantren							



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. SKALA - D

Berilah tanda ceklist (√) pada kotak jawaban yang Anda pilih, sesuai dengan perasaan yang Anda rasakan selama bekerjadengan keterangan jawaban yaitu; Hampir Selalu (HSL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), Hampir Tidak Pernah (HTP).

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
1	Tertarik					
2	Tertekan					
3	Bersemangat					
4	Kesal					
5	Kuat					
6	Takut					
7	Bermusuhan					
8	Antusias					
9	Bangga					
10	Mudah marah					
11	Malu					
12	Terinspirasi					
13	Gugup					
14	Bertekad Kuat					
15	Penuh Perhatian					
16	Gelisah					
17	Aktif					
18	Khawatir					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN F

DATA DEMOGRAFI SUBJEK

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	JK	Usia	TMT	Unit	Status
1	laki-laki	31-35 thn	>5 thn	BIRO-BIRO (KANTORAN)	TETAP
2	laki-laki	31-35 thn	>5 thn	BIRO-BIRO (KANTORAN)	TETAP
3	Perempuan	26-30 thn	>5 thn	BIRO-BIRO (KANTORAN)	KONTRAK
4	Perempuan	36-40 thn	>5 thn	BIRO-BIRO (KANTORAN)	TETAP
5	Perempuan	36-40 thn	>5 thn	BIRO-BIRO (KANTORAN)	TETAP
6	Perempuan	36-40 thn	>5 thn	BIRO-BIRO (KANTORAN)	TETAP
7	laki-laki	36-40 thn	>5 thn	DIREKTORAT	TETAP
8	laki-laki	46-50 thn	>5 thn	DIREKTORAT	KONTRAK
9	laki-laki	41-45 thn	>5 thn	DIREKTORAT	TETAP
10	laki-laki	26-30 thn	>5 thn	DIREKTORAT	KONTRAK
11	Perempuan	36-40 thn	>5 thn	DIREKTORAT	TETAP
12	laki-laki	31-35 thn	>5 thn	MA	KONTRAK
13	laki-laki	36-40 thn	>5 thn	MA	TETAP
14	laki-laki	26-30 thn	>5 thn	MA	KONTRAK
15	laki-laki	36-40 thn	>5 thn	MA	TETAP
16	laki-laki	41-45 thn	>5 thn	MA	TETAP
17	laki-laki	36-40 thn	>5 thn	MA	TETAP
18	Perempuan	36-40 thn	>5 thn	MA	TETAP
19	Perempuan	31-35 thn	>5 thn	MA	KONTRAK
20	Perempuan	41-45 thn	>5 thn	MA	TETAP
21	Perempuan	31-35 thn	>5 thn	MA	TETAP
22	Perempuan	36-40 thn	>5 thn	MA	TETAP
23	Perempuan	>50 thn	>5 thn	MA	TETAP
24	Perempuan	31-35 thn	>5 thn	MA	TETAP
25	Perempuan	41-45 thn	>5 thn	MQRES	TETAP
26	Perempuan	36-40 thn	>5 thn	MQRES	TETAP
27	Perempuan	31-35 thn	>5 thn	MQRES	TETAP
28	Perempuan	36-40 thn	>5 thn	MQRES	TETAP
29	Perempuan	41-45 thn	>5 thn	MQRES	TETAP
30	Perempuan	31-35 thn	>5 thn	PAUD	TETAP
31	Perempuan	31-35 thn	>5 thn	PAUD	KONTRAK
32	laki-laki	31-35 thn	>5 thn	PEMBINA ASRAMA	TETAP
33	laki-laki	31-35 thn	>5 thn	PEMBINA ASRAMA	KONTRAK
34	laki-laki	36-40 thn	>5 thn	PEMBINA ASRAMA	TETAP
35	laki-laki	>50 thn	>5 thn	PIMPINAN, SEKRETARIS PIMPINAN, LPM	TETAP
36	laki-laki	41-45 thn	>5 thn	PIMPINAN, SEKRETARIS PIMPINAN, LPM	TETAP
37	laki-laki	31-35 thn	>5 thn	PIMPINAN, SEKRETARIS PIMPINAN, LPM	TETAP
38	laki-laki	36-40 thn	>5 thn	PIMPINAN, SEKRETARIS PIMPINAN, LPM	TETAP
39	laki-laki	36-40 thn	>5 thn	PIMPINAN, SEKRETARIS PIMPINAN, LPM	TETAP

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	JK	Usia	TMT	Unit	Status
40	laki-laki	36-40 thn	>5 thn	SMP	TETAP
41	laki-laki	31-35 thn	>5 thn	SMP	TETAP
42	laki-laki	31-35 thn	>5 thn	SMP	KONTRAK
43	laki-laki	41-45 thn	>5 thn	SMP	TETAP
44	laki-laki	31-35 thn	>5 thn	SMP	TETAP
45	laki-laki	36-40 thn	>5 thn	SMP	TETAP
46	Perempuan	36-40 thn	>5 thn	SMP	TETAP
47	Perempuan	36-40 thn	>5 thn	SMP	TETAP
48	Perempuan	26-30 thn	>5 thn	SMP	TETAP
49	Perempuan	31-35 thn	>5 thn	SMP	TETAP
50	Perempuan	41-45 thn	>5 thn	SMP	TETAP
51	Perempuan	31-35 thn	>5 thn	SMP	TETAP
52	Perempuan	41-45 thn	>5 thn	SMP	TETAP
53	Perempuan	31-35 thn	>5 thn	SMP	TETAP
54	Perempuan	36-40 thn	>5 thn	SMP	TETAP
55	Perempuan	31-35 thn	>5 thn	SMP	TETAP
56	laki-laki	46-50 thn	>5 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	TETAP
57	laki-laki	31-35 thn	>5 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	KONTRAK
58	laki-laki	41-45 thn	>5 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	KONTRAK
59	laki-laki	36-40 thn	>5 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	TETAP
60	Perempuan	31-35 thn	>5 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	KONTRAK
61	Perempuan	31-35 thn	>5 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	TETAP
62	Perempuan	36-40 thn	>5 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	KONTRAK
63	Perempuan	46-50 thn	>5 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	KONTRAK
64	Perempuan	36-40 thn	>5 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	TETAP
65	laki-laki	26-30 thn	0-1 thn	MA	KONTRAK
66	Perempuan	18-25 thn	0-1 thn	MA	KONTRAK
67	Perempuan	26-30 thn	0-1 thn	MQRES	KONTRAK
68	Perempuan	26-30 thn	0-1 thn	MQRES	KONTRAK
69	laki-laki	18-25 thn	0-1 thn	PEMBINA ASRAMA	KONTRAK



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	JK	Usia	TMT	Unit	Status
70	laki-laki	26-30 thn	0-1 thn	PEMBINA ASRAMA	KONTRAK
71	Perempuan	26-30 thn	0-1 thn	PEMBINA ASRAMA	KONTRAK
72	laki-laki	18-25 thn	0-1 thn	PIMPINAN, SEKRETARIS PIMPINAN, LPM	KONTRAK
73	Perempuan	26-30 thn	0-1 thn	SMP	KONTRAK
74	Perempuan	26-30 thn	0-1 thn	SMP	KONTRAK
75	laki-laki	18-25 thn	0-1 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	KONTRAK
76	laki-laki	18-25 thn	0-1 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	KONTRAK
77	Perempuan	41-45 thn	0-1 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	KONTRAK
78	laki-laki	26-30 thn	1-2 thn	BIRO-BIRO (KANTORAN)	KONTRAK
79	laki-laki	31-35 thn	1-2 thn	BIRO-BIRO (KANTORAN)	KONTRAK
80	laki-laki	26-30 thn	1-2 thn	BIRO-BIRO (KANTORAN)	KONTRAK
81	Perempuan	26-30 thn	1-2 thn	DIREKTORAT	KONTRAK
82	laki-laki	18-25 thn	1-2 thn	MA	KONTRAK
83	laki-laki	18-25 thn	1-2 thn	MA	KONTRAK
84	Perempuan	18-25 thn	1-2 thn	MA	KONTRAK
85	Perempuan	18-25 thn	1-2 thn	MQRES	KONTRAK
86	Perempuan	18-25 thn	1-2 thn	MQRES	KONTRAK
87	Perempuan	18-25 thn	1-2 thn	PAUD	KONTRAK
88	laki-laki	18-25 thn	1-2 thn	PEMBINA ASRAMA	KONTRAK
89	laki-laki	41-45 thn	1-2 thn	PEMBINA ASRAMA	KONTRAK
90	Perempuan	31-35 thn	1-2 thn	PEMBINA ASRAMA	KONTRAK
91	Perempuan	18-25 thn	1-2 thn	PEMBINA ASRAMA	KONTRAK


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	JK	Usia	TMT	Unit	Status
92	Perempuan	18-25 thn	1-2 thn	PEMBINA ASRAMA	KONTRAK
93	laki-laki	41-45 thn	1-2 thn	SMP	KONTRAK
94	laki-laki	31-35 thn	1-2 thn	SMP	KONTRAK
95	Perempuan	36-40 thn	1-2 thn	SMP	KONTRAK
96	Perempuan	18-25 thn	1-2 thn	SMP	KONTRAK
97	laki-laki	26-30 thn	1-2 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	KONTRAK
98	laki-laki	18-25 thn	1-2 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	KONTRAK
99	laki-laki	31-35 thn	1-2 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	KONTRAK
100	Perempuan	36-40 thn	1-2 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	KONTRAK
101	Perempuan	26-30 thn	1-2 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	KONTRAK
102	laki-laki	36-40 thn	2-3 thn	MA	KONTRAK
103	Perempuan	18-25 thn	2-3 thn	MQRES	KONTRAK
104	Perempuan	26-30 thn	2-3 thn	MQRES	KONTRAK
105	Perempuan	36-40 thn	2-3 thn	PAUD	KONTRAK
106	laki-laki	18-25 thn	2-3 thn	PEMBINA ASRAMA	KONTRAK
107	Perempuan	26-30 thn	2-3 thn	PEMBINA ASRAMA	KONTRAK
108	Perempuan	26-30 thn	2-3 thn	PEMBINA ASRAMA	KONTRAK
109	Perempuan	26-30 thn	2-3 thn	PEMBINA ASRAMA	KONTRAK
110	laki-laki	26-30 thn	2-3 thn	PIMPINAN, SEKRETARIS PIMPINAN, LPM	KONTRAK
111	laki-laki	26-30 thn	2-3 thn	SMP	KONTRAK
112	laki-laki	26-30 thn	2-3 thn	SMP	KONTRAK
113	laki-laki	26-30 thn	2-3 thn	SMP	KONTRAK



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	JK	Usia	TMT	Unit	Status
114	laki-laki	26-30 thn	2-3 thn	SMP	KONTRAK
115	laki-laki	18-25 thn	2-3 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	KONTRAK
116	laki-laki	18-25 thn	2-3 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	KONTRAK
117	Perempuan	36-40 thn	2-3 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	KONTRAK
118	laki-laki	41-45 thn	4-5 thn	MA	KONTRAK
119	laki-laki	31-35 thn	4-5 thn	MA	KONTRAK
120	Perempuan	36-40 thn	4-5 thn	MA	TETAP
121	Perempuan	26-30 thn	4-5 thn	MQRES	TETAP
122	Perempuan	31-35 thn	4-5 thn	PAUD	TETAP
123	Perempuan	26-30 thn	4-5 thn	PAUD	KONTRAK
124	laki-laki	26-30 thn	4-5 thn	PEMBINA ASRAMA	KONTRAK
125	laki-laki	26-30 thn	4-5 thn	PEMBINA ASRAMA	TETAP
126	Perempuan	26-30 thn	4-5 thn	PEMBINA ASRAMA	TETAP
127	Perempuan	31-35 thn	4-5 thn	PEMBINA ASRAMA	KONTRAK
128	laki-laki	26-30 thn	4-5 thn	SMP	KONTRAK
129	laki-laki	31-35 thn	4-5 thn	SMP	KONTRAK
130	Perempuan	31-35 thn	4-5 thn	SMP	KONTRAK
131	laki-laki	26-30 thn	4-5 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	KONTRAK
132	laki-laki	26-30 thn	4-5 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	KONTRAK
133	Perempuan	36-40 thn	4-5 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	KONTRAK
134	Perempuan	>50 thn	4-5 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	KONTRAK
135	Perempuan	41-45 thn	4-5 thn	TENAGA LAPANGAN (DAPUR, KEBERSIHAN, LASKAR, LOUNDRY,	TETAP

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN G

TABULASI DATA PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

No.	SKALA -- A (KEPUASAN KERJA)																													Skor
	JSS 3	JSS 4	JSS 5	JSS 6	JSS 7	JSS 8	JSS 9	JSS 10	JSS 11	JSS 12	JSS 13	JSS 14	JSS 15	JSS 16	JSS 17	JSS 18	JSS 19	JSS 20	JSS 21	JSS 22	JSS 23	JSS 24	JSS 25	JSS 26	JSS 27	JSS 28	JSS 29	JSS 30		
2.	R1	4	2	3	4	3	2	5	2	3	3	1	3	4	2	2	1	4	2	3	3	2	2	4	3	2	4	3	87	
Dilang Peng Pengu																														



SKALA -- A (KEPUASAN KERJA)

No.	JSS 1	JSS 2	JSS 3	JSS 4	JSS 5	JSS 6	JSS 7	JSS 8	JSS 9	JSS 10	JSS 11	JSS 12	JSS 13	JSS 14	JSS 15	JSS 16	JSS 17	JSS 18	JSS 19	JSS 20	JSS 21	JSS 22	JSS 23	JSS 24	JSS 25	JSS 26	JSS 27	JSS 28	JSS 29	JSS 30	Skor
R31	4	4	4	4	4	2	5	1	5	4	1	2	3	1	1	1	4	1	3	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	2	99
R32	3	3	4	3	4	3	5	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	86
R33	4	4	4	2	3	3	5	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	81
R34	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	2	4	4	2	3	2	3	4	3	83
R35	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	87
R36	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	1	2	2	2	2	2	4	5	3	3	3	5	4	4	3	3	5	3	4	4	97
R37	3	3	4	3	4	3	4	2	4	5	2	2	4	3	1	3	4	2	2	2	3	2	4	4	4	4	2	4	5	2	93
R38	5	4	4	1	5	1	5	1	5	5	1	1	5	1	1	1	4	2	3	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	2	97
R39	4	4	4	3	4	2	5	2	4	3	2	2	4	2	1	2	4	2	4	2	2	2	5	4	3	4	2	4	4	2	92
R40	2	1	1	5	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	81
R41	2	2	4	3	2	3	2	2	3	5	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	2	88
R42	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	85
R43	3	3	4	3	3	2	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	87
R44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	89
R45	3	5	3	3	4	2	5	2	5	4	1	1	4	2	1	2	4	2	3	2	4	2	4	4	2	4	2	3	5	2	90
R46	4	4	4	3	4	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	4	4	3	4	2	4	4	2	88
R47	4	4	4	2	4	2	4	2	4	5	2	1	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	2	86
R48	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	4	5	3	2	3	3	3	5	2	92
R49	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	2	4	2	3	4	2	83
R50	4	4	4	3	4	2	4	2	5	3	1	2	4	3	3	2	2	1	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	86
R51	4	4	4	2	3	2	4	2	4	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2	4	4	4	89
R52	4	4	4	3	3	3	4	2	5	4	3	3	3	3	2	4	2	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	2	106
R53	3	5	3	3	5	2	5	1	4	3	1	2	3	2	1	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	2	4	5	1	92
R54	4	4	4	2	4	2	5	2	4	4	1	1	4	2	2	2	3	2	3	3	4	5	4	4	5	4	2	3	5	2	94
R55	4	4	4	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	5	4	3	5	4	5	3	4	2	90
R56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	81
R57	3	3	4	3	4	3	4	1	2	3	2	2	4	4	1	2	4	4	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	81
R58	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	87
R59	3	4	4	2	4	3	4	2	4	5	2	1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	5	3	2	4	3	3	5	1	87
R60	1	1	1	5	2	4	2	4	2	4	5	4	4	2	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	81
R61	4	4	4	3	4	3	4	1	4	4	1	2	4	2	2	2	4	1	4	2	2	2	4	3	2	4	2	4	4	2	85
R62	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	82

SKALA -- A (KEPUASAN KERJA)

No.	JSS 1	JSS 2	JSS 3	JSS 4	JSS 5	JSS 6	JSS 7	JSS 8	JSS 9	JSS 10	JSS 11	JSS 12	JSS 13	JSS 14	JSS 15	JSS 16	JSS 17	JSS 18	JSS 19	JSS 20	JSS 21	JSS 22	JSS 23	JSS 24	JSS 25	JSS 26	JSS 27	JSS 28	JSS 29	JSS 30	Skor
R63	4	4	4	4	5	1	5	1	5	4	2	2	4	2	1	2	4	2	3	3	1	2	5	5	2	4	2	4	5	1	90
R64	4	4	5	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	1	2	4	2	3	2	3	4	5	4	3	4	2	4	4	2	95
R65	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	4	4	3	4	2	84
R66	4	4	4	2	3	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	5	3	5	1	90
R67	2	4	4	3	3	4	3	2	3	4	1	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	4	3	83
R68	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4	2	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	5	4	2	91
R69	2	3	3	2	2	4	4	3	3	5	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	83
R70	4	4	5	2	2	2	5	1	5	2	1	1	4	4	2	2	2	2	4	3	2	3	5	4	2	4	2	3	5	4	89
R71	5	5	5	1	5	2	5	2	5	4	1	2	1	1	1	4	4	1	4	2	3	4	4	4	2	5	1	4	5	1	91
R72	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	2	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	3	4	3	2	4	2	3	4	2	89
R73	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	1	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	81
R74	3	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	5	5	2	5	4	4	2	4	5	5	4	5	98
R75	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	91
R76	4	4	4	1	2	2	4	1	4	2	2	2	4	2	1	1	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	2	95
R77	2	3	4	3	3	3	4	1	4	4	2	1	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	5	3	3	3	3	3	5	3	85
R78	4	4	5	3	5	2	3	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	2	4	2	3	2	4	4	2	4	1	2	3	3	79
R79	4	4	5	2	4	2	4	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	3	4	3	2	4	2	3	4	2	89
R80	3	4	4	3	3	3	5	1	5	5	1	1	3	2	1	2	3	2	3	2	4	3	5	5	3	4	2	3	4	1	89
R81	4	5	5	4	4	2	5	1	5	2	2	1	4	2	1	1	3	2	4	2	2	2	5	4	2	4	2	4	4	2	90
R82	4	4	3	1	1	2	4	4	2	5	4	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	86
R83	3	5	5	3	5	2	3	3	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	3	2	85
R84	4	3	3	1	3	1	4	1	4	3	5	1	2	3	1	1	4	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	82
R85	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	86
R86	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	81
R87	4	4	4	3	3	2	4	1	1	5	1	1	1	2	2	2	1	2	2	4	3	5	5	2	3	3	2	2	4	3	81
R88	4	4	4	3	4	2	3	2	5	4	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	4	5	2	4	1	4	5	2	87
R89	3	3	4	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	5	2	3	2	4	2	4	3	2	4	2	3	5	4	2	2	5	90
R90	4	4	4	3	3	2	4	2	4	3	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	88
R91	3	4	4	2	4	3	4	2	4	2	2	2	4	2	1	2	3	2	4	2	2	3	4	4	5	4	3	5	4	2	90
R92	2	2	2	5	4	3	5	2	5	5	4	4	2	5	2	4	4	4	2	4	5	4	5	3	5	3	4	2	5	5	112
R93	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	74
R94	4	4	3	3	3	2	5	2	4	4	2	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	3	3	88
R95	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	81
R96	4	4	5	4	4	2	5	1	5	4	1	1	4	2	1	2	4	2	4	5	2	3	2	3	1	2	1	2	2	2	81
R97	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	4	2	4	4	2	3	3	1	74
R98	2	3	3	5	2	4	5	3	2	5	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	81
R99	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	4	4	2	4	2	3	4	2	86



SKALA -- A (KEPUASAN KERJA)

No	SKALA -- A (KEPUASAN KERJA)																														Skor	
	JSS 1	JSS 2	JSS 3	JSS 4	JSS 5	JSS 6	JSS 7	JSS 8	JSS 9	JSS 10	JSS 11	JSS 12	JSS 13	JSS 14	JSS 15	JSS 16	JSS 17	JSS 18	JSS 19	JSS 20	JSS 21	JSS 22	JSS 23	JSS 24	JSS 25	JSS 26	JSS 27	JSS 28	JSS 29	JSS 30		
R101	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	2	5	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	81	
R102	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	2	4	2	1	2	2	1	3	1	1	5	4	3	2	3	1	4	4	2	83	
R103	2	5	3	5	3	5	2	5	3	1	1	1	1	1	1	2	5	2	5	2	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	98	
R104	3	4	4	4	4	4	4	2	5	5	2	2	4	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	81	
R105	4	4	4	2	4	3	5	3	5	4	3	2	4	2	1	2	5	3	3	2	2	2	4	4	1	3	2	3	4	2	90	
R106	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	1	2	2	2	5	2	4	2	4	2	3	3	4	4	2	4	1	4	4	2	89	
R107	4	4	4	4	2	2	5	2	3	5	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	2	3	4	2	86	
R108	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	95	
R109	4	5	2	4	2	5	3	5	3	2	2	2	4	3	1	1	4	1	4	2	5	3	4	4	4	2	5	2	3	4	2	95
R110	4	5	3	3	2	5	2	4	2	1	1	2	1	1	1	1	3	2	3	2	2	3	4	3	2	5	1	3	4	2	78	
R111	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	81	
R112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	81	
R113	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	81	
R114	4	5	1	5	2	5	1	4	4	1	1	4	2	1	1	4	3	1	1	5	2	4	4	4	2	5	5	4	5	1	90	
R115	4	5	2	4	2	4	2	4	2	4	3	1	2	4	2	2	4	2	4	3	5	2	4	4	4	2	5	2	4	4	2	92
R116	3	4	3	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	4	2	3	3	2	79	
R117	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	2	86	
R118	4	4	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	82	
R119	5	5	1	5	1	5	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	1	5	1	1	2	5	5	3	5	5	5	5	90	
R120	5	5	1	5	1	5	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1	5	1	5	1	5	5	3	5	3	5	5	3	92	
R121	4	2	3	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	90	
R122	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	82	
R123	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	3	3	4	2	4	3	2	2	3	3	84	
R124	5	3	4	3	5	2	5	3	2	2	3	3	1	2	4	2	3	3	3	3	3	1	5	4	3	5	1	2	5	2	92	
R125	4	4	2	2	2	4	2	5	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	2	87
R126	3	3	3	3	2	4	1	4	4	4	2	2	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	5	3	3	5	5	90	
R127	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	4	4	2	4	2	3	3	2	84	
R128	5	1	5	1	5	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	5	5	5	5	5	2	3	5	3	2	4	5	3	5	2	92	
R129	4	5	2	4	2	5	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	5	2	3	3	87	
R130	4	5	4	4	2	5	1	5	5	1	1	1	4	1	1	2	1	2	4	2	2	5	4	5	5	5	5	4	5	2	97	
R131	2	3	5	3	3	4	2	3	5	2	2	3	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	2	86	
R132	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	81	
R133	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	3	2	4	4	2	85	
R134	3	4	4	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	79	
R135	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	1	1	4	1	1	1	4	1	4	1	1	2	4	2	4	4	2	4	4	2	82	
R136	3	3	3	3	1	3	3	5	2	3	5	3	5	3	5	5	1	5	3	5	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	95

[illegible]

No	2	SKALA – B (KEADILAN ORGANISASI)																			Skor
		OJ 3	OJ 4	OJ 5	OJ 6	OJ 7	OJ 8	OJ 9	OJ 10	OJ 11	OJ 12	OJ 13	OJ 14	OJ 15	OJ 16	OJ 17	OJ 18	OJ 19	OJ 20		
R28	Di rang meng um un kan dan mem pe ran ya k se ba gi an at au se lu ru h ke ri ya tu is in i tan pa men car tun kan dan men yot bu ti kan di la m ben a. Pen gu tip an tidak me ru gi kan ke pen ti ngan yang wa jar UIN Sus ka Ri au.	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	77	
R29		4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	77	
R30		3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	66	
R31		4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	80	
R32		3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	63	
R33		4	4	4	3	2	1	2	3	3	5	5	4	4	4	3	3	4	3	68	
R34		3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	71	
R35		4	2	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	73	
R36		4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	73	
R37		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	79	
R38		4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	
R39		4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	77	
R40		3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	58	
R41		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
R42		3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	66	
R43		3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70	
R44		2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	
R45		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
R46		3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	70	
R47		3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	3	71	
R48	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	72		
R49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80		
R50	4	4	4	5	4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	85		
R51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60		
R52	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	72		
R53	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	81		
R54	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	85		
R55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80		
R56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60		
R57	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	71		

No	Jawab	SKALA – B (KEADILAN ORGANISASI)																			Skor
		OJ 3	OJ 4	OJ 5	OJ 6	OJ 7	OJ 8	OJ 9	OJ 10	OJ 11	OJ 12	OJ 13	OJ 14	OJ 15	OJ 16	OJ 17	OJ 18	OJ 19	OJ 20		
R58	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	72	
R59	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	5	3	3	3	3	71	
R60	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46	
R61	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	78	
R62	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	71	
R63	3	5	4	4	4	5	4	5	2	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	79	
R64	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	
R65	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	65	
R66	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	63	
R67	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	71	
R68	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	
R69	4	2	3	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	
R70	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	3	4	5	4	74	
R71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	
R72	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	69	
R73	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	66	
R74	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	66	
R75	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	71	
R76	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	
R77	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	62	
R78	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	
R79	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83	
R80	5	5	5	4	4	3	2	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	85	
R81	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	
R82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
R83	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	67	
R84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	
R85	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	70	
R86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
R87	4	4	4	2	1	3	2	3	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	64	

No	Deskripsi	SKALA – B (KEADILAN ORGANISASI)																				Skor
		OJ 3	OJ 4	OJ 5	OJ 6	OJ 7	OJ 8	OJ 9	OJ 10	OJ 11	OJ 12	OJ 13	OJ 14	OJ 15	OJ 16	OJ 17	OJ 18	OJ 19	OJ 20			
R110	1. Dianggap menguntungkan karena dan merugikan masyarakat	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100		
R111	2. Dianggap menguntungkan karena dan merugikan masyarakat	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96		
R120	3. Dianggap menguntungkan karena dan merugikan masyarakat	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80		
R121	4. Dianggap menguntungkan karena dan merugikan masyarakat	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	71		
R122	5. Dianggap menguntungkan karena dan merugikan masyarakat	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80		
R123	6. Dianggap menguntungkan karena dan merugikan masyarakat	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61		
R124	7. Dianggap menguntungkan karena dan merugikan masyarakat	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	68		
R125	8. Dianggap menguntungkan karena dan merugikan masyarakat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	62		
R126	9. Dianggap menguntungkan karena dan merugikan masyarakat	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72		
R127	10. Dianggap menguntungkan karena dan merugikan masyarakat	5	5	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	84		
R128	11. Dianggap menguntungkan karena dan merugikan masyarakat	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75		
R129	12. Dianggap menguntungkan karena dan merugikan masyarakat	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	88		
R130	13. Dianggap menguntungkan karena dan merugikan masyarakat	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	56		
R131	14. Dianggap menguntungkan karena dan merugikan masyarakat	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	69		
R132	15. Dianggap menguntungkan karena dan merugikan masyarakat	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80		
R133	16. Dianggap menguntungkan karena dan merugikan masyarakat	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71		
R134	17. Dianggap menguntungkan karena dan merugikan masyarakat	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80		
R135	18. Dianggap menguntungkan karena dan merugikan masyarakat	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	5	5	3	3	4	72		



SKALA SUBJECTIVE WELL BEING (SWB)

SKALA – C (SATISFACTION WITH LIFE)						SKALA D (POSITIVE & NEGATIVE AFFECT)																				ZSKOR
PA 1	PA 2	PA 3	PA 4	PA 5	PA 6	PA 7	PA 8	PA 9	SKOR	NA 1	NA 2	NA 3	NA 4	NA 5	NA 6	NA 7	NA 8	NA 9	SKOR							
5	5	5	6	26	4	4	3	3	2	3	3	3	3	28	4	4	3	5	5	5	5	5	3	39	93	
7	7	6	7	34	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	5	3	4	5	4	4	3	3	3	34	111	
6	6	5	6	29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	3	4	3	5	5	3	3	4	3	33	97	
6	6	5	6	29	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	4	3	4	5	4	2	3	3	3	31	99	
6	6	6	6	30	5	5	4	4	4	4	4	4	2	36	4	4	4	5	4	3	2	4	4	34	100	
5	5	5	5	24	4	4	5	4	4	5	4	2	4	36	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	103	
5	5	5	4	23	2	4	4	4	3	3	3	3	3	29	3	3	5	5	4	4	3	3	3	33	85	
5	7	7	7	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	1	1	2	4	2	5	2	3	2	22	88	
4	4	6	6	24	4	3	4	3	4	3	3	3	4	31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	90	
6	6	6	6	30	4	4	4	4	5	4	4	4	3	36	4	4	4	5	4	3	3	4	3	34	100	
6	6	6	6	30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	3	3	3	5	4	3	3	3	3	30	97	
6	5	4	6	26	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	2	3	3	3	3	2	2	3	3	24	82	
4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	3	3	3	4	32	3	3	4	4	4	4	3	4	4	33	85	
6	5	6	5	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	5	4	3	2	4	4	33	97	
6	6	6	6	30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	5	4	3	3	4	4	35	102	
6	6	6	6	30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4	4	4	5	4	5	4	5	5	40	107	
7	7	7	6	33	5	5	4	5	5	5	5	1	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	118	
6	6	6	5	29	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29	4	4	3	5	4	2	3	4	3	32	90	
7	6	6	6	31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	3	4	4	2	3	2	3	29	95	
6	7	6	6	31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	4	3	4	4	3	3	3	3	3	30	96	
6	6	6	6	30	5	5	5	4	4	3	4	5	4	39	3	3	3	5	4	2	3	3	3	29	98	
6	6	6	6	30	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38	4	4	4	5	4	4	3	4	4	36	104	
6	6	6	6	30	5	5	5	4	3	4	5	5	5	41	5	5	5	5	5	3	3	5	5	41	112	
6	7	7	6	33	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43	5	5	5	5	5	2	2	5	4	38	114	
6	7	6	4	27	4	5	4	4	3	4	4	4	4	36	3	3	3	5	4	4	2	3	3	30	93	
6	7	7	7	34	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39	4	3	2	5	2	2	3	3	3	27	100	
6	6	6	6	30	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	3	3	4	5	3	4	3	4	4	33	101	

1. Diarag mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan buku, atau laporan ilmiah, dengan catatan pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumarkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.



SKALA SUBJECTIVE WELL BEING (SWB)

SKALA – C (SATISFACTION WITH LIFE)						SKALA D (POSITIVE & NEGATIVE AFFECT)																			ZSKOR	
SWL	SWL	SWL	SWL	SWL	SKOR	PA 1	PA 2	PA 3	PA 4	PA 5	PA 6	PA 7	PA 8	PA 9	SKOR	NA 1	NA 2	NA 3	NA 4	NA 5	NA 6	NA 7	NA 8	NA 9		SKOR
6	6	6	6	6	30	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40	4	5	4	4	5	2	4	4	4	36	106
7	7	7	7	7	35	5	5	5	5	5	4	5	3	3	40	5	5	5	5	3	2	2	5	5	37	112
6	6	6	6	6	30	4	5	5	4	3	4	4	5	5	39	3	4	4	5	3	4	4	4	4	35	104
6	7	7	6	6	32	4	5	5	5	4	5	4	5	4	41	4	4	4	5	4	3	3	4	4	35	108
5	5	5	5	5	24	3	4	4	4	3	3	4	3	3	31	3	3	3	4	2	2	2	3	2	24	79
6	6	7	7	7	32	5	4	4	3	4	3	4	5	3	35	3	3	4	5	2	4	4	3	3	31	98
6	6	6	6	6	30	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28	101
6	6	6	6	6	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	5	5	4	3	5	2	5	36	102
6	6	6	6	7	31	4	5	4	5	4	4	5	5	4	40	5	4	5	5	3	2	3	4	3	34	105
6	6	6	6	6	31	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42	3	4	4	5	5	3	4	4	4	36	109
5	7	7	7	7	33	5	5	5	5	5	3	5	5	5	43	5	4	5	5	5	4	5	1	2	36	112
7	7	7	7	7	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	125
3	4	4	1	4	16	4	4	5	4	3	3	4	4	4	35	3	2	5	5	4	2	3	3	2	29	80
3	4	3	4	4	18	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	81
6	6	6	4	4	26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3	3	3	3	3	2	3	3	2	25	86
4	5	6	5	4	24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	3	5	3	3	4	3	3	32	91
4	4	4	6	4	22	4	4	5	4	4	4	5	5	4	39	4	4	5	5	3	3	5	4	4	37	98
7	6	6	7	6	32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4	4	5	5	4	2	3	5	5	37	106
6	6	6	6	6	30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	3	3	4	3	3	2	3	3	28	93
6	6	6	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	3	4	4	3	4	3	4	3	31	93
6	6	6	6	7	31	4	4	4	4	5	5	4	5	3	38	3	3	3	4	4	3	3	4	3	30	99
6	6	6	6	6	30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	103
6	6	7	7	6	32	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38	3	5	4	5	4	3	3	4	3	34	104
6	6	6	6	6	30	4	5	5	4	4	4	4	4	5	39	5	4	4	5	4	3	4	4	4	37	106
6	7	7	7	7	34	5	4	4	5	4	5	4	5	5	41	3	4	4	5	4	3	3	4	4	34	109
6	6	6	6	4	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	4	4	5	4	5	4	4	5	38	111
6	6	7	6	7	32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	5	5	4	5	4	4	4	41	117

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan harus menyebutkan kepenitipan yang bersangkutan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Di larang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun



SKALA SUBJECTIVE WELL BEING (SWB)

No	Nama	SKALA – C (SATISFACTION WITH LIFE)					SKALA D (POSITIVE & NEGATIVE AFFECT)																			ZSKOR	
		SWL	SWL	SWL	SWL	SKOR	PA 1	PA 2	PA 3	PA 4	PA 5	PA 6	PA 7	PA 8	PA 9	SKOR	NA 1	NA 2	NA 3	NA 4	NA 5	NA 6	NA 7	NA 8	NA 9		SKOR
1	Pegawai	7	7	7	7	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	125
2	Pegawai	5	5	5	5	25	2	3	3	3	4	3	3	3	3	27	4	3	4	4	3	3	3	3	3	30	82
3	Pegawai	4	5	6	6	27	3	5	4	4	3	4	4	5	4	36	3	3	4	5	3	3	4	5	2	32	95
4	Pegawai	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	4	4	5	5	4	5	5	4	4	40	103
5	Pegawai	6	7	6	6	31	5	4	5	5	5	3	4	4	5	40	4	4	3	5	3	3	3	4	4	33	104
6	Pegawai	6	3	3	7	22	3	5	5	4	4	4	5	3	5	38	2	2	3	4	3	5	5	3	3	30	90
7	Pegawai	6	6	6	6	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	3	4	5	3	5	4	3	3	33	98
8	Pegawai	4	4	7	4	23	4	5	5	3	5	5	5	5	5	42	4	4	3	5	4	5	5	3	3	36	101
9	Pegawai	6	6	7	7	32	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43	5	3	5	5	4	3	4	4	3	36	111
10	Pegawai	6	6	6	6	30	4	5	5	5	5	5	4	5	43	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	41	114
11	Pegawai	6	6	5	6	29	4	3	4	4	4	4	4	3	34	4	3	3	5	4	3	3	3	2	30	93	
12	Pegawai	6	6	5	7	30	4	4	4	5	5	4	4	5	5	40	4	3	3	5	5	3	3	4	4	34	104
13	Pegawai	5	3	3	4	20	4	3	3	3	3	3	3	3	4	29	3	3	5	4	3	4	4	5	5	36	85
14	Pegawai	6	6	6	6	30	4	5	5	4	5	4	5	5	5	42	4	4	5	5	4	4	4	4	5	39	111
15	Pegawai	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	3	3	3	5	4	4	5	4	4	35	88
16	Pegawai	7	7	7	5	32	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38	3	3	5	5	3	3	3	3	4	32	102
17	Pegawai	6	6	6	7	33	4	5	5	5	5	5	5	4	43	3	3	3	4	3	3	1	3	1	24	100	
18	Pegawai	6	6	6	6	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	4	5	5	2	2	4	4	33	99
19	Pegawai	6	6	6	6	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	5	5	2	4	4	4	4	35	101
20	Pegawai	6	6	6	6	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	3	5	5	3	41	116
21	Pegawai	6	6	6	6	30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	3	4	3	4	3	2	3	4	3	29	94
22	Pegawai	7	7	7	7	35	4	4	5	4	3	4	4	4	4	36	4	4	5	3	3	3	3	5	4	34	105
23	Pegawai	7	7	7	6	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	5	5	4	3	3	5	5	38	117
24	Pegawai	6	5	4	5	26	3	3	4	2	4	4	4	3	4	31	3	3	4	5	5	3	4	3	3	33	90
25	Pegawai	6	6	6	4	28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	4	4	3	5	4	4	3	4	4	35	97
26	Pegawai	6	6	7	5	30	4	5	4	4	3	4	5	4	5	38	3	3	5	5	4	4	5	5	5	39	107
27	Pegawai	7	7	7	7	35	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	3	3	4	5	4	3	3	4	5	34	106

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan untuk kepentingan akademik
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Di larang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun



SKALA SUBJECTIVE WELL BEING (SWB)

SKALA – C (SATISFACTION WITH LIFE)						SKALA D (POSITIVE & NEGATIVE AFFECT)																			ZSKOR	
SWL	SWL	SWL	SWL	SWL	SKOR	PA 1	PA 2	PA 3	PA 4	PA 5	PA 6	PA 7	PA 8	PA 9	SKOR	NA 1	NA 2	NA 3	NA 4	NA 5	NA 6	NA 7	NA 8	NA 9		SKOR
3	4	4	4	4	20	3	5	5	5	3	2	4	4	4	35	2	3	5	5	5	2	4	4	3	33	88
5	5	5	5	5	25	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	5	4	5	5	4	5	5	5	4	42	101
6	6	6	5	5	29	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32	4	5	5	5	2	1	3	5	5	35	96
5	4	6	4	4	25	3	4	3	4	4	4	4	3	4	33	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29	87
6	6	6	6	6	31	4	4	4	5	5	2	2	2	2	30	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38	99
6	6	5	3	3	24	5	5	4	4	4	5	5	5	5	42	3	4	4	5	4	4	3	4	3	34	100
6	7	6	6	6	31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	3	3	5	5	5	5	5	3	5	39	105
4	5	6	6	6	26	4	5	5	5	3	4	5	5	5	41	4	4	5	5	4	5	3	4	5	39	106
6	6	7	6	6	31	3	4	3	3	4	4	3	4	3	31	3	3	3	4	3	3	3	3	2	27	89
6	6	6	7	7	31	5	4	4	4	4	4	4	4	3	36	5	5	4	4	5	3	3	5	3	37	104
6	6	6	6	4	28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	3	4	4	5	4	4	4	4	4	36	108
4	4	4	5	4	21	3	4	5	4	3	4	4	4	5	36	4	3	4	5	4	4	4	4	4	36	93
6	6	6	6	6	30	3	5	3	4	4	3	4	4	5	35	4	3	5	5	4	4	4	4	4	37	102
4	4	4	4	3	19	3	4	4	3	4	3	3	3	4	31	2	3	4	5	3	2	2	2	2	25	75
6	6	5	5	5	27	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38	3	3	4	5	3	4	3	4	4	33	98
6	4	4	4	4	22	4	4	4	3	3	2	4	3	4	31	3	2	5	5	5	3	4	5	3	35	88
3	3	3	4	5	18	4	5	5	5	4	3	5	5	5	41	1	4	5	5	5	5	4	5	4	38	97
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40	4	4	4	5	4	5	5	5	3	39	99
4	4	3	4	4	19	4	5	5	3	4	4	5	5	5	40	2	2	3	3	3	2	3	4	4	26	85
6	6	6	6	6	30	4	5	5	5	5	4	5	4	5	42	4	3	3	5	5	3	2	3	2	30	102
7	7	7	5	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	4	5	5	5	1	5	5	5	38	114
6	6	6	6	6	30	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38	3	3	3	5	5	3	3	3	3	31	99
6	7	7	7	6	33	5	4	4	5	4	5	5	4	4	40	4	4	4	5	3	4	2	5	4	35	108
6	6	6	6	6	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38	104
6	6	6	6	6	30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	4	4	4	5	4	2	3	4	4	34	99
4	4	4	3	4	19	3	3	3	3	3	3	4	4	3	29	3	4	3	5	4	4	4	3	3	33	81

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan untuk kepentingan akademik, dengan cara dan format yang sudah ditentukan oleh UIN Suska Riau.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Di larang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t



SKALA SUBJECTIVE WELL BEING (SWB)

SKALA – C (SATISFACTION WITH LIFE)						SKALA D (POSITIVE & NEGATIVE AFFECT)																				ZSKOR
PA 1	PA 2	PA 3	PA 4	PA 5	PA 6	PA 7	PA 8	PA 9	SKOR	NA 1	NA 2	NA 3	NA 4	NA 5	NA 6	NA 7	NA 8	NA 9	SKOR							
5	4	5	4	4	3	4	4	4	37	3	3	4	5	4	4	4	4	4	35	103						
4	4	4	3	3	4	4	4	3	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	107						
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	5	4	3	3	3	3	32	100						
3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	3	3	3	5	3	3	3	3	3	29	87						
5	5	5	3	5	5	5	5	3	41	3	2	4	4	5	3	4	4	1	30	93						
4	4	4	5	4	5	4	4	4	38	5	5	5	5	5	3	3	5	5	41	109						
4	5	5	5	5	5	5	4	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	118						
4	4	4	4	4	2	4	3	4	32	5	3	5	5	3	2	3	4	4	34	88						
6	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	5	2	2	4	4	4	33	99						
6	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	3	3	5	3	1	1	3	3	27	101						
7	5	5	5	5	5	5	1	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	102						
7	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	1	5	5	5	41	107						
6	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34	108						
6	3	4	4	3	3	4	3	4	32	3	4	5	5	5	3	4	4	4	37	99						
6	4	3	4	3	3	4	4	4	33	3	3	3	4	4	3	4	3	3	30	118						
6	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	3	4	5	3	4	4	5	3	35	110						
6	5	4	5	4	4	4	4	4	39	5	4	3	5	3	2	3	3	2	30	93						
6	5	5	4	4	4	4	4	5	40	4	4	4	5	3	5	3	4	4	36	81						
6	4	4	3	4	3	4	3	4	33	4	4	4	5	4	3	3	4	3	34	93						
7	5	5	4	4	5	4	5	4	41	5	5	4	5	5	5	4	5	4	42	82						
5	4	4	4	4	5	4	5	5	40	3	3	2	4	3	2	2	1	1	21	98						
7	4	5	5	5	5	4	4	5	42	3	4	4	5	4	3	3	4	3	33	96						
4	3	5	4	5	5	4	2	5	37	3	3	4	5	4	1	3	4	3	30	99						
7	4	4	4	3	4	4	4	3	34	3	3	3	5	4	3	3	3	3	30	99						

1. Diarag mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
2. Diarag mengumarkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic U



SKALA SUBJECTIVE WELL BEING (SWB)

No	SKALA – C (SATISFACTION WITH LIFE)					SKALA –D (POSITIVE & NEGATIVE AFFECT)																				ZSKOR
	SWL 2	SWL 3	SWL 4	SWL 5	SKOR	PA 1	PA 2	PA 3	PA 4	PA 5	PA 6	PA 7	PA 8	PA 9	SKOR	NA 1	NA 2	NA 3	NA 4	NA 5	NA 6	NA 7	NA 8	NA 9	SKOR	
1	6	6	6	6	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	5	4	3	3	3	3	32	100
2	6	4	6	6	28	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40	4	4	4	5	3	5	3	4	4	36	105
3	6	6	6	6	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	3	4	4	3	4	3	4	3	31	93
4	7	7	5	6	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3	4	4	5	4	5	4	4	5	38	111

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Penelitian hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau pengolahan informasi.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Di larang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN H

UJI ASUMSI

UIN SUSKA RIAU

1. UJI NORMALITAS DATA PENELITIAN

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SWB	Kepuasan Kerja	Keadilan Organisasi
N		135	135	135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	100.10	86.99	72.50
	Std. Deviation	10.047	5.845	9.779
Most Extreme Differences	Absolute	.068	.103	.065
	Positive	.045	.103	.065
	Negative	-.068	-.094	-.040
Test Statistic		.068	.103	.065
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	.001	.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.133	.002	.174
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.125	.164
	Upper Bound	.142	.003	.184

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

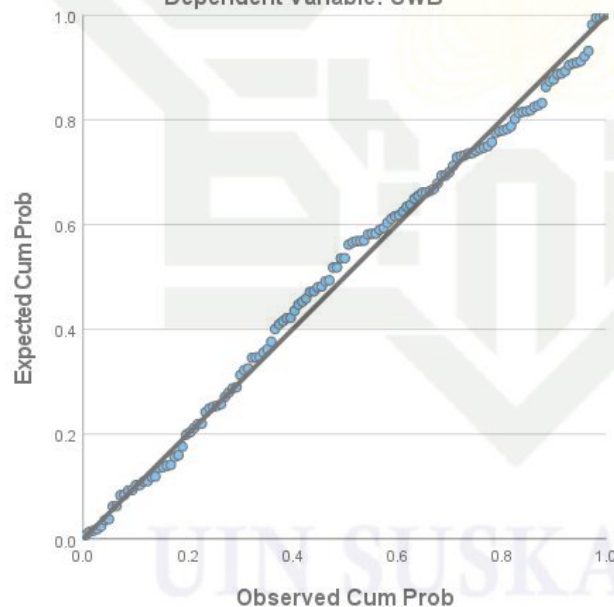
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: SWB



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. UJI HETEROKEDASTISITAS METODE SPEARMAN'S RHO

Correlations

			Kepuasan Kerja	Keadilan Organisasi	Unstandardized Residual
Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient		1.000	.261**	.058
	Sig. (2-tailed)			.002	.502
	N		135	135	135
Keadilan Organisasi	Correlation Coefficient		.261**	1.000	-.010
	Sig. (2-tailed)		.002		.913
	N		135	135	135
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient		.058	-.010	1.000
	Sig. (2-tailed)		.502	.913	
	N		135	135	135

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.938	9.863		-.095	.924		
Kepuasan Kerja	.799	.111	.465	7.219	<.001	.959	1.043
Keadilan Organisasi	.435	.066	.424	6.579	<.001	.959	1.043

a. Dependent Variable: SWB

4. UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SWB * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	7544.016	23	328.001	6.086	<.001
		Linearity	4105.318	1	4105.318	76.170	<.001
		Deviation from Linearity	3438.698	22	156.304	2.900	<.001
	Within Groups		5982.533	111	53.897		
Total			13526.548	134			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SWB * Keadilan Organisasi	Between Groups	(Combined)	5839.812	38	153.679	1.919	.006
		Linearity	3630.892	1	3630.892	45.346	<.001
		Deviation from Linearity	2208.920	37	59.701	.746	.842
	Within Groups		7686.737	96	80.070		
Total			13526.548	134			

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN I

UJI HIPOTESIS

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



UJI HUPOTESIS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.475	.468	7.331

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6431.607	2	3215.803	59.829	<.001 ^b
Residual	7094.941	132	53.750		
Total	13526.548	134			

a. Dependent Variable: SWB

b. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.938	9.863		-.095	.924
	Kepuasan Kerja	.799	.111	.465	7.219	<.001
	Keadilan Organisasi	.435	.066	.424	6.579	<.001

a. Dependent Variable: SWB

ANALISI TAMBAHAN: ANOVA SATU JALUR

1. SUBJECTIVE WELL-BEING BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Laki-laki	65	98.80	10.630	1.319	96.17	101.43	79	125
Pemampuan	70	101.31	9.388	1.122	99.08	103.55	75	125
Total	135	100.10	10.047	.865	98.39	101.81	75	125

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tests of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Based on Mean	1.361	1	133	.245
Based on Median	1.355	1	133	.247
Based on Median and with adjusted df	1.355	1	132.428	.247
Based on trimmed mean	1.390	1	133	.240

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	213.062	1	213.062	2.128	.147
Within Groups	13313.486	133	100.101		
Total	13526.548	134			

2. SUBJECTIVE WELL-BEING BERDASARKAN UNIT KERJA

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
Kantor	22	100.68	9.078	1.936	96.66	104.71	85	125
Guru	88	100.24	10.688	1.139	97.97	102.50	75	125
Lapangan	25	99.12	8.719	1.744	95.52	102.72	82	117
Total	135	100.10	10.047	.865	98.39	101.81	75	125

Tests of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Based on Mean	1.141	2	132	.323
Based on Median	1.149	2	132	.320
Based on Median and with adjusted df	1.149	2	129.543	.320
Based on trimmed mean	1.185	2	132	.309

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SUBJECTIVE WELL-BEING BERDASARKAN STATUS PTK

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	33.147	2	16.573	.162	.850
Within Groups	13493.401	132	102.223		
Total	13526.548	134			

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
PTK Tetap	56	101.23	10.427	1.393	98.44	104.02	79	125
PTK Kontrak	79	99.30	9.756	1.098	97.12	101.49	75	121
Total	135	100.10	10.047	.865	98.39	101.81	75	125

Tests of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
SWB Based on Mean	.192	1	133	.662
Based on Median	.194	1	133	.660
Based on Median and with adjusted df	.194	1	132.376	.660
Based on trimmed mean	.192	1	133	.662

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	121.857	1	121.857	1.209	.274
Within Groups	13404.691	133	100.787		
Total	13526.548	134			

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATEGORISASI VARIABEL

A. SUBJECTIVE WELL-BEING (DIMENSI KOGNITIF)

kat_SWBK				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	3	2.2	2.2	2.2
Sedang	17	12.6	12.6	14.8
Tinggi	20	14.8	14.8	29.6
Sangat Tinggi	95	70.4	70.4	100.0
Total	135	100.0	100.0	

B. SUBJECTIVE WELL-BEING (DIMENSI AFEKTIF)

kat_SWBA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Rendah	8	5.9	5.9	5.9
Rendah	42	31.1	31.1	37.0
Sedang	42	31.1	31.1	68.1
Tinggi	34	25.2	25.2	93.3
Sangat Tinggi	9	6.7	6.7	100.0
Total	135	100.0	100.0	

C. KEPUASAN KERJA

kat_kepuasankerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Rendah	8	5.9	5.9	5.9
Rendah	29	21.5	21.5	27.4
Sedang	60	44.4	44.4	71.9
Tinggi	31	23.0	23.0	94.8
Sangat Tinggi	7	5.2	5.2	100.0
Total	135	100.0	100.0	

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



D. KEADILAN ORGANISASI

kat_keadilanorganisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Rendah	8	5.9	5.9	5.9
Rendah	33	24.4	24.4	30.4
Sedang	52	38.5	38.5	68.9
Tinggi	33	24.4	24.4	93.3
Sangat Tinggi	9	6.7	6.7	100.0
Total	135	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : B-856E/Un.04/F.VI/PP.00.9/05/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
: Mohon Izin Pra Riset

Pekanbaru, 19 Mei 2025

Kepada Yth.
Ketua Yayasan Wakaf Al-Ihsan Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Refila Yusra
NIM : 22260211986
Jurusan : Psikologi S2
Semester : VI (Enam)

akan melakukan pra riset di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul penelitian / skripsi / tesis yaitu:

"Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Subjective Weel-being Pegawai Di Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau".

untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan penelitian / skripsi / tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.
Dekan,



Dr. Kusnadi, M.Pd
NIP. 19671212 199503 1 001

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 002/S.Ket/E/SDM-YWIR/IX/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NOPENTIA SARI, S.Pd.
Jabatan : Direktur Sumber Daya Manusia
Instansi : Yayasan Wakaf Al-Ihsan Riau
Alamat : Jl. Pesantren Ds. Kubang Jaya, Kec. Siak Hulu, Kampar-Riau

Dengan ini menerangkan bahwa :

1. Nama : REFILA YUSRA
2. NIM : 22260211986
3. Universitas : UIN Sultan Syarif Kasim Riau
4. Jurusan : Psikologi
5. Jenjang : S2
6. Alamat : Siak Hulu
7. Judul Penelitian : “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap Subjective Well-Being Pegawai di Pesantren Al-Ihsan Boarding School Riau”

yang bersangkutan benar telah mengadakan Penelitian di Yayasan Wakaf Al-Ihsan Riau pada tanggal 29 Mei - 10 Juni 2025.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Siak Hulu, 16 Rabiul Awal 1447 H
09 September 2025 M

Direktorat SDM YWIR
Direktur,



Nopentia Sari, S.Pd.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau