

GAMBARAN *SUBJECTIVE WELL-BEING* DI PEKERJA HARIAN CV. CA

Yohanes Darmawan Setioko¹
darmawansetioko@gmail.com

Florentina Yuni Apsari²
yuni@ukwms.ac.id

Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

Abstraksi

Subjective well-being didefinisikan sebagai evaluasi kognitif dan afektif individu terhadap hidupnya, yang dapat dilihat dari harga diri individu yang positif, pandangan akan kontrol yang dimiliki, ekstroversi, optimisme, hubungan sosial yang positif serta perasaan akan keberartian dan kebermaknaan hidup. *Subjective well-being* juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja individu. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran *subjective well-being* pada pekerja harian yang termasuk dalam salah satu jenis kepegawaian tidak terstandar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologi. Analisa data dilakukan menggunakan analisis tematik jenis induktif. Informan penelitian adalah pekerja harian yang memiliki masa kerja empat tahun lebih di CV. CA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja harian CV. CA memenuhi ke enam aspek dari *Subjective well-being* yaitu adanya harga diri yang positif dengan adanya harapan, optimisme dengan adanya tujuan hidup yang lebih baik, hubungan sosial yang positif baik dari atasan atau rekan kerja, pandangan terhadap kontrol diri dan ekstroversi dari lingkungan sosial serta kebermaknaan hidup yang dimiliki pekerja harian.

Kata Kunci: *subjective well-being*, pekerja harian

Abstract

Subjective well-being is defined as individual's cognitive and affective evaluation towards individual's own life, which can be observed through positive self-esteem, perceived control, extroversion, optimism, positive social relationship and feelings of purposeful and meaningful life. Subjective well-being is also influenced by individual's work experience. Basing on the above-mentioned definition, this study is conducted to obtain a snapshot of the subjective well-being of daily workers that is considered one of the unstandardized employment. This study was conducted using qualitative approach of phenomenology. Data analysis was done using inductive thematic analysis. Informants of the study are daily workers who have long work experience in CV. CA. Result shows that daily workers of CV. CA fulfilled six aspects of subjective well-being including positive self-esteem with had hope, optimism with better in life, positive social relationship, perceived control with open to changes, extroversion and feelings of purposeful and meaningful life.

Keywords: *subjective well-being, daily workers*

Pendahuluan

Perkembangan yang terjadi pada individu yang memasuki masa dewasa dini memiliki beberapa tugas yang harus dipenuhi dan salah satu tugas yang harus dipenuhi yaitu bekerja. Hurlock (1996: 252) menyatakan bahwa tugas-tugas perkembangan masa dewasa dini dipusatkan pada harapan-harapan masyarakat dan mencakup mendapatkan suatu pekerjaan. Berarti individu yang memasuki masa dewasa dini harus bekerja menjadi pemilik usaha atau menjadi pekerja untuk kelangsungan kehidupan.

Pekerja di Indonesia terdapat aturan yang mengatur tentang pekerjaan dan pengupahan dari hasil kerja yang telah atau akan dilakukan. Seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Undang-Undang tersebut menyatakan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kata "buruh" juga diartikan sebagai orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah (KBBI: Buruh). Upah diartikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, yang bisa jadi pemberian upah ini bersifat harian. Kondisi pekerjaan seseorang dapat mempengaruhi bagaimana kehidupan seseorang termasuk bagaimana kesejahteraan seseorang, meski kesejahteraan tidak hanya terbatas pada upah atau gaji yang dimiliki seseorang. Kesejahteraan merupakan sebuah kategori fenomena yang luas, termasuk di dalamnya respon emosi, kepuasan dalam wilayah-wilayah kehidupan tertentu dan penilaian global akan kepuasan hidup (Diener, dkk., 1999: 277). Lebih lanjut kesejahteraan yang mengarah pada *subjective well-being* (SWB) menurut Argyle, Myers, dan Diener, dkk (dalam Compton, 2005: 48) terdapat

enam variabel yang dapat memprediksi *subjective well-being* secara baik yaitu: harga diri yang positif, memiliki kontrol, ektroversi, optimis, relasi sosial yang positif, dan perasaan akan kebermaknaan hidup.

Pre-liminary studi yang dilakukan peneliti pada hari Selasa tanggal 10 Januari 2017 kepada informan H yang telah bekerja selama lima tahun di CV. CA menunjukkan bahwa informan H memiliki kepuasan hubungan. Hal ini terlihat melalui hasil wawancara sebagai berikut:

"saya bertahan sampai gini ya satu untuk nafkahi anak saya kan juga apa membantu suami saya dalam nafkahi kan trus yang kedua disini itu banyak teman gitu, jadi dibawa santai bisa yo dibawa anu juga bisa gitu, senengnya gitu banyak temennya itu. Bebas, kalo dirumah tanggakan masalah pembantuan nda terlalu bebas kalo disini kan bebas yang penting disini itu ijin dulu baru itu, mau keluar kesana sebentar gak papa". "maksudnya bebas kalo cuma bergaul dengan siapa saja, kalo ditaman kan bisa ngobrol-ngobrol, bercanda itu kan bisa, itu bebasnya itu

Hal ini sejalan dengan dua variabel dari *subjective well-being* yang dinyatakan oleh Argyle, Myers dan Diener, dkk (dalam Compton, 2005: 48) yaitu memiliki harga diri yang positif dan relasi sosial yang positif. Harga diri yang positif sering dikaitkan dengan kepuasan hubungan, kemampuan untuk peduli terhadap orang lain yang kemudian ditunjukkan oleh informan dengan kepeduliannya kepada suami sehingga informan membantu mencari nafkah untuk anak. Relasi sosial yang positif terhadap teman ditunjukkan dengan cara kerja yang dapat santai dan terhadap atasan ditunjukkan dengan kebebasan untuk keluar ijin, *ngobrol-ngobrol*, dan bercanda. Selain itu, lama kerja informan H selama lima tahun juga turut memberi dukungan terhadap keadaan sejahtera yang dialami informan. Hal ini

didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2011) bahwa responden dengan masa kerja dari 0-31 tahun memberikan sumbangsih yang signifikan terhadap *subjective well-being*. Pekerjaan berhubungan dengan *subjective well-being* menawarkan tingkat yang optimal dari rangsangan agar orang menemukan kenyamanan, hubungan sosial yang positif, identitas dan makna diri (Csikszentmihalyi, 1990, Scitovsky, 1976, dalam Eddington & Shuman, 2005: 5).

Hasil pre-liminary juga mengungkap bahwa penghasilan informan sebesar Rp. 45.000,- per hari:

“diajak teman kesini, mulai dari bayaran dua puluh tiga, dua puluh tiga ribu sampai sekarang ehehee (tertawa sebentar) empat puluh lima ribu”.

Jika dibandingkan dengan UMK Kota Surabaya saat ini yaitu sebesar Rp. 3.045.000,- seperti yang tercantum dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 68 Tahun 2015 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2016, maka hal ini memperlihatkan kesenjangan yang terjadi dengan pendapatan yang diperoleh informan H, dengan total pendapatan perbulan kurang lebih sebesar Rp. 1.350.000,-. Meskipun upah yang diterima informan belum mencapai standar upah minimal Kota Surabaya, informan mengelola penghasilan tersebut untuk kepentingan anak, dan pemenuhan kebutuhan sehari-hari:

“yah... gini gini aja ehehe (tertawa). Apalagi sekarang kan adek tau sendiri kan anu biaya sembako mahal-mahal semua kan sedangkan bayaran ya gini-gini aja aha (tertawa), kalo diitung-itung cuman bayaran kita yo musti gak cukuplah mana kirim kekampung anak sekolahnya tinggi, dua lagi, ya nda cukup dek tapi gimana lagi timbang gak kerja aha (tertawa)”

Variable *subjective well-being* berupa kontrol diri tercermin pada informan H,

dimana informan memiliki kontrol dalam pengelolaan keuangan yang digunakan untuk kebutuhan sehari-hari seperti beli sembako dan kebutuhan untuk pendidikan anak. Secara keseluruhan, pendapatan dan *subjective well-being* memiliki korelasi rendah namun signifikan yaitu sebesar 0,12 yang ditemukan pada sampel perwakilan nasional di negara-negara Amerika (Diener, dkk. 1993, dalam Eddington & Shuman, 2005: 4). Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2011) yang menyatakan bahwa pendapatan memberikan sumbangsih namun pengaruhnya tidak signifikan terhadap *subjective well-being*. *Subjective well-being* pada pekerja harian menarik untuk dikaji melalui penelitian kualitatif dengan harapan ada kajian empiris bagaimana *subjective well-being* dalam karakteristik pekerjaan dan konteks pekerja harian yang berbeda dengan pekerja tetap dengan kepastian status kepegawaiannya.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif karena peneliti ingin mengeksplorasi secara lebih mendalam yang dapat membantu peneliti dapat menggambarkan atau mendeskripsikan *subjectivewell-being* di pekerja harian. Poerwandari (2007: 46) mengatakan bahwa penelitian kualitatif menekankan pentingnya kedekatan dengan orang-orang dan situasi penelitian, agar peneliti memperoleh pemahaman tentang realitas dan kondisi nyata kehidupan sehari-hari. Pemahaman tentang situasi nyata sehari-hari merupakan hal sangat penting, karena hal tersebut memungkinkan deskripsi dan pengertian tingkah laku yang tampak maupun kondisi-kondisi internal manusia, entah itu pandangan hidup, nilai-nilai yang dipegang, pemahaman tentang diri dan lingkungan serta bagaimana pengembangan terhadap pemahaman tersebut. (Poerwandari, 2007: 47). Penelitian dengan menggunakan metode kualitatif dapat memungkinkan peneliti memahami kedalaman, makna, dan

interpretasi terhadap keutuhan fenomena (Poerwandari, 2007: 43). Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa fenomenologi. Menurut Berger (dalam Sukidin dan Basrowi, 2002: 46-47) menyatakan bahwa fenomenologi adalah metode deskriptif yang bersifat empiris dan didasarkan pada pengalaman. Peneliti melakukan pengambilan data dengan tiga(3) informan pekerja harian dan telah bekerja lebih dari empat tahun di CV.CA Masa kerja menjadi acuan dalam karakteristik informan penelitian dikarenakan masa kerja memiliki korelasi dengan *subjective well-being*, seperti hasil penelitian dari Lubis (2011) menyatakan bahwa responden dengan masa kerja dari 0-31 tahun memberikan sumbangsih yang signifikan terhadap *subjective well-being*. Analisis data dilakukan dengan analisis induktif dengan memahami situasi *subjective well-being* dengan tidak membatasi dan menerima situasi yang dialami pekerja harian (Patton, 1990 dalam Poerwandari, 2007: 45). Validitas penelitian dilaksanakan dengan: 1) Validitas komunikatif melalui dikonfirmasi kembali data dan analisis wawancara kepada informan melalui pembacaan verbatim wawancara dan dipastikan kesesuaian data dengan kondisi informan saat itu. 2) Validitas argumentatif melalui presentasi temuan dan kesimpulan dengan mendiskusikan hasil penelitian dengan dosen pembimbing; dan 3) Validitas ekologis melalui peneliti melakukan wawancara pada setting kehidupan informan.

Hasil Penelitian dan Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian diatas tergambar bahwa pekerja harian CV. CA memenuhi keenam aspek dari *subjective well-being* yakni harga diri yang positif dengan memiliki tujuan hidup, optimisme dengan memiliki harapan dalam pekerjaan dan kehidupan, hubungan sosial yang positif, kontrol yang dimiliki melalui evaluasi pengalaman hidup dan khususnya ditempat kerja, ektroversi dengan terbuka akan masukan dilingkungan kerja dan

kebermaknaan hidup dengan penguatan kegiatan ibadah. *Subjective well-being* pada pekerja harian dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Harga diri yang positif ditunjukkan dengan adanya harapan pekerja harian akan adanya harapan dalam kehidupan yang lebih baik dan adanya kepuasan dalam kehidupan informan. Berdasarkan hasil wawancara, pekerja harian berkeinginan untuk memiliki rumah sendiri dan memberikan pendidikan formal kejenjang yang lebih tinggi kepada anak. Informan memberikan keyakinan kepada anaknya untuk mendapatkan mendidikan yang lebih tinggi. Harga diri yang positif dimana ada kemampuan untuk peduli terhadap orang lain diantaranya keinginan menyekolahkan anak sehingga menjadi lebih baik dari dirinya (Campbell 1981 dalam Compton, 2005: 48). Keinginan untuk memiliki bangunan rumah dilakukan pekerja harian dengan cara bertahap. Harapan ini menunjukkan adanya pekerja harian yang memiliki harga diri atas apa yang mereka harapkan dalam kehidupannya. Bentuk kepuasan dapat mendirikan rumah dengan bertahap, termasuk bagaimana informan mengelola pendapatan dan pemikiran pekerjaan merupakan hal penting dan patut untuk disyukuri oleh informan. Hal ini merupakan fungsi adaptif yang dapat dilakukan informan untuk dapat menyesuaikan kondisi pekerjaan dan kehidupannya. Campbell (1981 dalam Compton, 2005: 48) menyatakan bahwa harga diri positif diasosiasikan dengan fungsi adaptif dalam hidup, kepuasan hubungan dan kemampuan untuk peduli terhadap orang lain kapasitas.
2. Optimisme ditunjukkan dengan adanya tujuan yang ingin dicapai informan dalam kehidupan dan pekerjaannya. Sikap optimis pekerja harian dapat dilihat dengan adanya kepercayaan bahwa tindakan dan kegigihan individu dapat membantunya mendapatkan

tujuannya, diantaranya yakin dapat memiliki rumah sendiri dan memberikan pendidikan formal kejenjang yang lebih tinggi. Informan memiliki optimisme dapat merealisasikan rumah dengan membangunnya secara bertahap. Data diatas sejalan dengan aspek *subjective well-being* yang diungkapkan oleh Argyle, Myers dan Diener, dkk (dalam Compton, 2005: 48) bahwa optimisme merupakan salah satu aspek dalam *subjective well-being* yang dimiliki seseorang dan Seligman (dalam Compton, 2005: 51) individu dapat menjadi lebih optimis dengan memperhatikan cara dirinya menjelaskan kejadian-kejadian di hidupnya dan optimisme haruslah realistis sehingga tidak menimbulkan bahaya bagi diri individu itu sendiri.

3. Menjalani relasi positif dengan sekitar merupakan bentuk aspek hubungan sosial yang positif. Relasi sesama pekerja harian yang ada di satu CV maupun dengan perusahaan lain terjalin secara positif. Hasil penelitian menunjukkan meski terdapat perbedaan pendapat dengan rekan sejawat, namun hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja pekerja harian. Masih terdapat keakaraban dengan atasan di pekerja harian CV. CA, atasan tidak hanya memerintah untuk bekerja, tetapi atasan juga mensupport menyelesaikan pekerjaan. Selain relasi positif dengan atasan, pekerja harian mendapatkan relasi yang positif dari rekan kerja, diantaranya adanya keakaraban dan saling mendukung satu dengan yang lain. Hal ini senada dengan aspek SWB yang diungkapkan oleh Argyle, Myers dan Diener, dkk (dalam Compton, 2005: 48) yaitu aspek hubungan sosial yang positif terdapat hubungan saling mendukung seperti adanya dukungan atasan dan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan atasan memberi bimbingan ke pekerja harian dalam melakukan pekerjaan yang baru. Hasil penelitian ini sejalan dengan *New*

Economics Foundation (2014) yang menyatakan bahwa hubungan kerja yang menjadi salah satu aspek fungsional dalam kerja adalah sebagai relasi yang baik dengan pekerja harian lain ditempat kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wulandari & Widyastuti (2014) mendukung bahwa relasi positif dengan rekan dan atasan menjadi factor yang membuat seseorang bahagia.

4. Pandangan terhadap kontrol yang dimiliki melalui evaluasi pengalaman hidup dan khususnya ditempat kerja diantaranya melalui adanya pemikiran positif pekerja harian di CV. CA. Perusahaan dipandang membuat pekerja harian memiliki kepuasan tersendiri dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara, kepuasan tersebut muncul karena pekerja harian mendapat kepercayaan dari atasan untuk mengelola perusahaan dengan demikian ada kepercayaan pekerja mengendalikan permasalahan pekerjaan yang dihadapi. Temuan lain mengungkapkan bahwa adanya kebebasan dalam bekerja dimana pekerja harian membandingkan dengan pekerjaan sebelumnya bahwa ada kesempatan pekerja mengambil keputusan akan tugas yang diberikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari *New Economics Foundation* (2014) yang menyatakan bahwa pengalaman positif yang diperoleh individu di tempat kerja menyebabkan peningkatan pada SWB. Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan Argyle, Myers dan Diener, dkk (dalam Compton, 2005: 48) bahwa adanya *locus of control* yang bersifat internal menandakan bahwa individu memiliki kontrol akan apa yang dilakukan. Temuan lain dalam hasil wawancara mengungkapkan bahwa perusahaan selalu memberikan kenaikan pendapatan meski *benefit* yang tersedia di perusahaan masih minim, namun hal tersebut tidak berpengaruh pada kinerja pegawai harian. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Widyastuti (2014) yang

- menyatakan bahwa salah satu faktor yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah adanya gaji yang diperoleh.
5. Ekstraversi dari kondisi ditempat kerja yaitu adanya ketertarikan hal dari luar seperti lingkungan fisik dan sosial yang ditangkap sebagai pengalaman kesempatan atau peluang yang dapat untuk adaptif dalam kehidupan informan. Menurut hasil wawancara, perusahaan telah menyediakan alat-alat pekerjaan yang diperlukan untuk kelancaran bekerja pegawai. Dukungan penyediaan alat kerja merupakan kewajiban yang harus disediakan oleh pihak perusahaan dan ini dipahami sebagai lingkungan fisik yang memudahkan informan menjalankan tugasnya. Sarana dan fasilitas yang diberikan perusahaan membuat informan dapat bekerja dengan mudah dan menyenangkan. Alat yang disediakan membuat informan dapat bekerja dengan optimal dan baik. Sejalan dengan hasil penelitian dari Wulandari & Widyastuti (2014) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah lingkungan kerja fisik seperti tersedianya fasilitas kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh *New Economics Foundation* (2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara aktivitas fisik yang bersifat rutin dengan SWB.
 6. Kebermaknaan hidup atau perasaan keberartian terlihat dalam bentuk pengalaman kegiatan ibadah dan kebersyukuran dengan pekerjaan yang dimiliki. Menurut data hasil wawancara, kegiatan di tempat kerja dilakukan dari jam delapan pagi hingga jam empat sore hari yang merupakan kegiatan yang disyukuri pekerja harian karena masih memiliki pekerjaan untuk kehidupannya. Ketiga informan mengikuti kegiatan yang ada di lingkungan rumah pada saat sepulang kerja yaitu pada malam hari

seperti mengikuti kegiatan ibadah pengajian dan mengurus jika ada yang meninggal. Kehidupan informan tidak hanya bekerja tetapi juga ada waktu untuk ibadah dan kontribusi sosial. Sejalan dengan hasil penelitian dari Utami (2012) mengenai religiusitas, koping religius, dan kesejahteraan subjektif yang menyatakan bahwa terdapat korelasi yang positif antara religiusitas dengan SWB pada subjek penelitian dalam kehidupan personalnya. Hal ini juga sejalan dengan aspek ekroversi dan kebermaknaan hidup yang diungkapkan oleh Argyle, Myers dan Diener, dkk (dalam Compton, 2005: 48) dalam *subjective well-being* dimana ekstrover diartikan sebagai ketertarikan individu dengan hal-hal diluar individu itu sendiri, seperti lingkungan fisik dan sosial, sedangkan aspek kebermaknaan hidup diperoleh dari agama yang memberikan arti hidup. Hal ini terlihat melalui keaktifan pekerja harian dilingkungan rumahnya seperti mengikuti kegiatan pengajian yang dijadikan landasan dalam berperilaku di tempat kerja ataupun di rumah, dan menjadi pengurus kematian dilingkungan RT.

Simpulann dan Saran

Pekerja harian memiliki memiliki aspek-aspek *subjective well-being* dengan konteks sesuai dengan dengan karakteristik pekerjaannya yakni 1) Harga diri yang positif dengan ditunjukkan dengan adanya harapan pekerja harian akan adanya harapan dalam kehidupan yang lebih baik dan adanya kepuasan dalam kehidupan informan; 2) Optimisme ditunjukkan dengan adanya tujuan yang ingin dicapai informan dalam kehidupan dan pekerjaannya; 3) hubungan sosial yang positif dengan atasan dan rekan kerja menunjukkan adanya dukungan sosial yang membuat pekerja harian menjadi nyaman dalam bekerja; 4) Pandangan terhadap kontrol yang dimiliki melalui evaluasi pengalaman hidup dan khususnya ditempat

kerja diantaranya melalui adanya pemikiran positif pekerja harian di CV. CA, kontrol yang dimiliki melalui evaluasi pengalaman hidup dan khususnya ditempat kerja; 5) Ekstraversi dari kondisi tempat kerja yaitu adanya dukungan penyediaan alat kerja merupakan kewajiban yang harus disediakan oleh pihak perusahaan dan ini dipahami sebagai lingkungan fisik yang memudahkan informan menjalankan tugasnya; 6) Kebermaknaan hidup atau perasaan keberartian terlihat dalam bentuk pengalaman kegiatan ibadah dan kebersyukuran dengan pekerjaan yang dimiliki.

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait hasil penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Bagi informan penelitian
Melalui hasil penelitian ini, peneliti berharap agar masing-masing informan dapat mempertahankan ataupun mengembangkan diri untuk dapat mencapai kehidupan yang lebih sejahtera.
2. Bagi perusahaan yang mempekerjakan pegawai harian
Asset perusahaan yang dapat dilihat salah satunya adalah pegawai. Oleh karena itu, pihak perusahaan memiliki kewajiban untuk lebih berkontribusi dalam mensejahterakan pegawai. Hal tersebut dilakukan agar pegawai memiliki kinerja yang lebih produktif dan loyal ke perusahaan. Melalui keterbukaan mengenai keadaan perusahaan dan melakukan kegiatan kecil namun mempunyai manfaat besar (seperti merayakan hari terbentuknya perusahaan, memberi ucapan selamat kepada yang berulang tahun, hadir di tempat kerja, dan sebagainya) diharapkan mampu meningkatkan kondisi sejahtera pegawai.
3. Bagi penelitian selanjutnya
Peneliti berharap agar penelitian selanjutnya dapat membahas lebih mendalam mengenai *subjective well-being* pegawai sehingga dapat diketahui lebih banyak mengenai kesejahteraan

yang dapat dikembangkan oleh perusahaan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan lebih banyak literature sebagai kajian untuk memahami *subjective well-being* pegawai. Selain itu, peneliti berharap agar penelitian selanjutnya lebih terbiasa menggunakan alat perekam dan dapat lebih giat dalam penyelesaian tugas akhir.

Daftar Pustaka

- Berk, L. E. (2001). *Development Through The Lifespan (Edisi ke-4)*. [Versi Elektronik]. Diunduh pada tanggal 20 November 2016 dari <http://catalogue.pearsoned.co.uk/samplechapter/0205491251.pdf>.
- Hanjani, D. A., Maryunianta, Y. & Kusuma, S.I. (2012). *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Tingkat Kesejahteraan Karyawan Outsourcing PT. Perkebunan Nusantara II Unit Kebun Sawit Seberang*. Diunduh dari <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=58806&val=4143>.
- Hurlock, E. B. (1996). *Psikologi Perkembangan (Edisi ke-5)*. Alih bahasa: Istiwidayanti & Soedjarwo. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Kamus Besar Bahasa Indonesia: Buruh. [On-line]. Dikutip pada tanggal 7 Mei 2016 dari <http://kbbi.web.id/buruh>
- New Economics Foundation. (2014). *Wellbeing at Work: A Review of The literature*. Di unduh dari <https://www.nefconsulting.com/wp-content/uploads/2014/04/Well-being-at-Work-final-with-links.pdf>
- Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 68 Tahun 2015 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2016. [Versi Elektronik]. Diambil pada tanggal 20 November 2016 dari <http://jatimprov.go.id/ppid/uploads/berkasppid/PERGUB%20UMK%202016.pdf>.
- Poerwandari, K. (2007). *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku*

- Manusia*. Depok: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3).
- Sukidin & Basrowi. (2002). *Metode Penelitian Kualitatif, Perspektif Mikro*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 (3) tentang Ketenagakerjaan (2003). [Versi Elektronik]. Diambil pada tanggal 25 November 2016 dari http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_13_03.htm
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015, Pasal 1 (1) tentang Pengupahan (2015). [Versi Elektronik]. Diambil pada tanggal 25 November 2016 dari <http://www.hukumonline.com/pusatdata/downloadfile/lt562df76c0d703/parent/lt562df69e60c13>.
- Utami, M.S. (2012). Religiusitas, Koping Religius, Kesejahteraan Subjektif. *Jurnal Psikologi* Vol. 39, 01. Di unduh dari <https://journal.ugm.ac.id/jpsi/article/view/6966>
- Wahyuningsih, M.C. (2013). Hubungan Antara Optimisme Dan Dukungan Sosial Dengan Kesejahteraan Subjektrif Remaja SMA Program Akselerasi Di Kota Surakarta. Di unduh dari http://eprints.ums.ac.id/26689/11/02._Naskah_Publikasi.pdf.
- Wulandari, S. & Widyastuti, A. (2014). Faktor-Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 58. Diunduh dari <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/psikologi/article/view/117>