

**SPIRITUALITAS KERJA (*SPIRITUALITY AT WORKPLACE*) DAN TRAIT
NEUROTICISM SEBAGAI PREDIKTOR KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS (*PSYCHOLOGICAL WELL BEING*) PADA PENGAJAR
SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) DI DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Yogyakarta**

Disusun Oleh :

Fatimah

11710010

Dosen Pembimbing :

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M. Si

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI YOGYAKARTA**

2016

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fatimah
NIM : 11710010
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga

Menyatakan dengan sungguh- sungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini adalah hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari dalam skripsi saya ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Yogyakarta, 30 Januari 2016

Yang menyatakan,



Fatimah

11710010

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Skripsi Saudara Fatimah

Lamp :

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi dari saudara :

Nama : Fatimah

NIM : 11710010

Jurusan : Psikologi

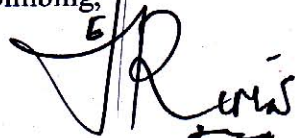
Judul : Spiritualitas Kerja (*Spirituality at Workplace*) dan *Trait Neuroticism* Sebagai Prediktor Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well Being*) pada Pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 (satu) dalam jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 30 Januari 2016

Pembimbing,



Dr. Erika Setyanti K. M. Si

NIP. 19750514 2005 01 2004



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.02/DSH/PP.00.9/49/2016

Tugas Akhir dengan judul : SPIRITUALITAS KERJA (SPIRITUALITY AT WORKPLACE) DAN TRAIT NEUROTICISM SEBAGAI PREDIKTOR KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS (PSYCHOLOGICAL WELL BEING) PADA PENGAJAR SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FATIMAH
Nomor Induk Mahasiswa : 11710010
Telah diujikan pada : Jumat, 19 Februari 2016
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
NIP. 19750514 200501 2 004

Penguji I

Dr. Mustadin, M.Si.
NIP. 19820220 200901 1 006

Penguji II

Nuristighfari Masri Khaerani, S.Psi., M.Psi.
NIP. 19761028 200912 2 001

Yogyakarta, 19 Februari 2016

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora



Dr. H. Kamsi, M.A.

NIP. 19570207 198703 1 003

HALAMAN MOTTO

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."

(QS. Alam Nasyroh: 5)

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا يَقَوْمُ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

"Allah tidak mengubah kondisi suatu kaum sampai mereka mengubahnya sendiri"

(Al-Ra`d 11)

I BELIEF, I CAN, I GET !
(Fatimah)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada ALLAH SWT atas berkah, rahmat, serta kemudahan yang diberikanNya, dengan segenap cinta dan kasih sayang karya sederhana ini kupersembahkan kepada :

Almamaterku tercinta

Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga

teruntuk saya sendiri,

Bapak Wagiyono dan Ibu Hariyanti

Fajar Ambarudin dan Fani Nurlitasari

atas cinta, kasih sayang dan tetesan air mata dari setiap doa yang tiada
akhir

dan

semua orang yang masih berjuang
teruslah berusaha jangan pernah menyerah !

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya karena telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengalami proses belajar yang banyak. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi tuntunan dan teladan bagi para ummatnya dalam kehidupan ini.

Proses penyusunan penelitian skripsi ini cukup panjang dan kadang melelahkan, bahkan sesekali merasa jenuh serta kadang merasa bosan. Akan tetapi ada banyak pihak yang begitu berperan besar untuk membantu mengingatkan, serta mendorong penulis agar tetap bersemangat sehingga pada akhirnya penelitian ini dapat diselesaikan. Segala puji syukur pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang membantu, yaitu kepada :

1. Bapak Dr. H. Kamsi, M.A., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Benny Herlena S.Psi, M.Si., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Ibu Sara Palila S.Psi, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik, terimakasih atas bimbingan dan nasihat ibu selama ini semoga ilmu yang saya peroleh dapat bermanfaat.
4. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusuma Putri, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membantu membimbing serta mendidik penulis selama mengerjakan skripsi.
5. Bapak Dr. Mustadin Taggala, M.Si selaku Dosen Penguji I.

6. Ibu Nuristighfari Masri Khaerani, S.Psi., M.Psi selaku Dosen Penguji II.
7. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berarti, seluruh staff Tata Usaha, dan *Office Boy* (mas paijo) yang telah membantu dalam proses penelitian ini serta fasilitas yang telah diberikan selama ini.
8. Guru- guru Sekolah Luar Biasa di Sleman dan Kulon Progo, SLB PGRI Minggir, SLB Wiyata Dharma 4 Godean, SLB Muhammadiyah Dekso, SD Muhammadiyah Munggang Wetan, MTsN Sidoharjo yang telah bersedia sebagai subjek *try out* skala.
9. Guru- guru Sekolah Luar Biasa di kota Yogyakarta, SLBN I Yogyakarta, SLBN II Yogyakarta, SLB E Prayuwana, SLB Samara Bunda, SLB A Yaketunis, SLBN Pembina yang telah bersedia sebagai subjek penelitian.
10. Bapak Wagiyo dan Ibu Hariyanti selaku orangtua yang selalu memberikan dukungan, doa dan semangat yang tak henti- hentinya bagi penulis. “*You are my energy*”.
11. Ibu Rr. Heni Muflikhah dan keluarga, Mas Syarpian dan keluarga, dan Bapak Sutardjo Asnam sekeluarga, terima kasih banyak atas semua kebaikan, dukungan, harapan dan kesempatan sebagai langkah awal penulis meraih mimpi.
12. Fajar Ambarudin dan istrinya Eni Ambarwati beserta keponakanku Fathan Ambar Ramaditya, brindilku Fani Nurlitasari, sepupuku Rika Yusrimarwati dan Risa Dzafira Salsabila, Bibi Maryanah dan suami, Mbak

Salamah, Pak Poh dan Mbok Poh, Mbah Kung dan Mbah Uti. Kalian adalah pelangi di hidupku.

13. Trims buat sahabatku Gembrot, Lia, Ega, Luhung, Irildst. Tetaplah jadi sahabat terbaikku sampai kita menua nanti.
14. Teman- teman LOGIKA'11 banyak hal yang telah kita lalui bersama dan semoga tetap menjadi keluarga. *See you on top.*
15. Teman- teman seperjuangan Psikologi 2011, Weli, Ivada, Amel, Tian, dst. Sukses untuk kita semua dan *see you all next time.*
16. Teman- teman As Shaffa anak Bidik Misi 2011, Baehaqi, Dawam, Atok, Saban, Marga, Fitri, Lia,Uniq dst. Kalian *amazing.*
17. Teman- teman keluarga kecil KKN 83KP24, Oemoe, Ashfi, Tari, Wahyu, Kam, Faiz, dan Yahya. *You are always in my heart.*
18. *Special thanks to my partner in crime “kucrut”.* Terima kasih atas segala kesabaran, pengertian, motivasi, doa dan dukungan yang diberikan. *We can succes together.*

Terimakasih banyak kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu- satu, atas keikhlasan bantuan dan dukungannya, semoga Allah kelak membalas dengan kebaikan yang jauh lebih mulia.

Yogyakarta, 30 Januari 2016

Penulis,

Fatimah

1170010

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL..	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO..	v
HALAMAN PERSEMBAHAN..	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN..	xv
INTISARI.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah..	1
B. Rumusan Masalah..	15
C. Tujuan Penelitian..	15
D. Manfaat Penelitian.....	16
E. Keaslian Penelitian.....	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	23
A. Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>).....	23
1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>)..	23
2. Dimensi- dimensi Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>).....	24
3. Karakteristik Orang yang Memiliki Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>).....	30
4. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>).....	32
B. Spiritualitas Kerja (<i>Spirituality at Workplace</i>)..	36
1. Pengertian Spiritualitas Kerja (<i>Spirituality at Workplace</i>).....	36
2. Sejarah Spiritualitas Kerja (<i>Spirituality at Workplace</i>).....	37
a. Aspek- aspek Spiritualitas Kerja (<i>Spirituality at Workplace</i>).....	39
b. Dimensi-dimensi Spiritualitas Kerja (<i>Spirituality at Workplace</i>)..	40
C. <i>Trait Neuroticism of Big Five Personality</i> ..	42
1. Pengertian <i>Trait Neuroticism</i>	42
2. Komponen <i>Trait Neuroticism</i> ..	44
3. Faktor- faktor Pembentuk Kepribadian..	45
4. Pengajar di Sekolah Luar Biasa (SLB) DI Yogyakarta.....	48
D. Hubungan Antar Variabel.....	49
E. Hipotesis..	55
BAB III METODE PENELITIAN.....	56
A. Identifikasi Variabel.....	56
B. Definisi Operasional Variabel.....	56
1. Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>).....	56
2. Spiritualitas Kerja (<i>Spirituality at Workplace</i>)..	57

3. <i>Trait Neuroticism</i>	57
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	58
D. Metode Pengumpulan Data.....	60
1. Skala Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>).....	60
2. Skala Spiritualitas Kerja (<i>Spirituality at Workplace</i>).....	61
3. Skala <i>Trait Neuroticism</i>	62
E. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur.....	63
1. Validitas.....	64
2. Proses Seleksi aitem.....	64
3. Reliabilitas.....	64
F. Metode Analisis Data.....	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	67
A. Orientasi Kancan.....	67
B. Persiapan Penelitian.....	69
1. Proses Perijinan.....	69
2. Pelaksanaan <i>Try Out</i>	71
3. Hasil <i>Try Out</i>	71
4. Uji Reliabilitas.....	78
C. Pelaksanaan Penelitian.....	79
D. Analisis Data.....	80
1. Analisis Deskriptif.....	80
2. Uji Hipotesis.....	83
E. Pembahasan.....	94
BAB V PENUTUP	113
A. Kesimpulan.....	113
B. Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA	116
DAFTAR LAMAN	123
LAMPIRAN- LAMPIRAN	125

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tabel Jumlah Populasi Penelitian	58
Tabel 2. Tabel Jumlah Sampel Penelitian.....	59
Tabel 3. Skala Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>).....	61
Tabel 4. Skala Spiritualitas Kerja (<i>Spirituality at Workplace</i>).....	61
Tabel 5. Skala <i>Trait Neuroticism</i>	62
Tabel 6. Tabel Koefisien Reliabilitas Skala Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>), Spiritualitas Kerja (<i>Spirituality at Workplace</i>) dan <i>Trait Neuroticism</i>	65
Tabel 7. Tabel Model Summary Regresi Variabel Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>), Spiritualitas Kerja (<i>Spirituality at Workplace</i>) dan <i>Trait Neuroticism</i>	66
Tabel 8. Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>) ..	73
Tabel 9. Sebaran Aitem Skala Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>) dengan nomor baru..	74
Tabel 10. Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala Spiritualitas Kerja (<i>Spirituality at Workplace</i>).....	75
Tabel 11. Sebaran Aitem Skala Spiritualitas Kerja (<i>Spirituality at Workplace</i>) dengan nomor baru.....	76
Tabel 12. Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala <i>Trait Neuroticism</i>	77
Tabel 13. Sebaran Aitem Skala <i>Trait Neuroticism</i> dengan nomor baru.....	78
Tabel 14. Koefisien Reliabilitas Skala Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>), Spiritualitas Kerja (<i>Spirituality at Workplace</i>) dan <i>Trait Neuroticism</i> setelah <i>Try Out</i>	79
Tabel 15. Jumlah Populasi Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri dan Swasta Daerah Istimewa Yogyakarta	80
Tabel 16. Jumlah Informasi Subjek Penelitian Pengajar Sekolah Luar Biasa	81
Tabel 17. Deskriptif Statistika Variabel Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i> , Spiritualitas Kerja (<i>Spirituality at Workplace</i>), dan <i>Trait Neuroticism</i>	83
Tabel 18. Hasil Korelasi Antara Variabel Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>), Spiritualitas Kerja (<i>Spirituality at Workplace</i>) dan <i>Trait Neuroticism</i>	84
Tabel 19. <i>Model Summary</i> Regresi Variabel Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>), Spiritualitas Kerja (<i>Spirituality at Workplace</i>) dan <i>Trait Neuroticism</i>	85
Tabel 20. Koefisien Variabel Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>), Spiritualitas Kerja (<i>Spirituality at Workplace</i>) dan <i>Trait Neuroticism</i>	86
Tabel 21. <i>Model Summary</i> Regresi Variabel Spiritualitas Kerja (<i>Spirituality at Workplace</i>) dengan Dimensi- dimensi Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>)	87

Tabel 22. Koefisien Variabel Spiritualitas Kerja (<i>Spirituality at Workplace</i>) dengan Dimensi- dimensi Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>)	89
Tabel 23. <i>Model Summary</i> Regresi Variabel <i>Trait Neuroticism</i> dengan Dimensi- dimensi Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>)	91
Tabel 24. Koefisien Variabel <i>Trait Neuroticism</i> dengan Dimensi- dimensi Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>).....	92



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Bagan Hubungan Antara <i>Spirituality at Workplace</i> , <i>Trait Neuroticism</i> dan <i>Psychological Well Being</i>	54
Gambar 2. Korelasi Variabel Spiritualitas Kerja (<i>Spirituality at Workplace</i>) dan <i>Trait Neuroticism</i> terhadap Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>).....	85



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : ALAT UKUR	125
1. Skala <i>Try Out</i>	126
2. Skala penelitian.....	134
LAMPIRAN II : DISTRIBUSI DATA TRY OUT	141
1. Skala Spiritualitas Kerja (<i>Spirituality at Workplace</i>).....	142
2. Skala <i>Trait Neuroticism</i>	144
3. Skala Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>).....	146
LAMPIRAN III : DISTRIBUSI DATA PENELITIAN	149
1. Data Spiritualitas Kerja (<i>Spirituality at Workplace</i>).....	150
2. Data <i>Trait Neuroticism</i>	153
3. Data Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>)	156
HASIL VALIDITAS ALAT UKUR	161
1. Hasil Uji Validitas Skala dari <i>Professional Judgement</i> (terlampir).....	162
HASIL RELIABILITAS ALAT UKUR	183
1. Hasil Uji Reliabilitas Spiritualitas Kerja (<i>Spirituality at Workplace</i>)	184
2. Hasil Uji Reliabilitas <i>Trait Neuroticism</i>	185
3. Hasil Uji Reliabilitas Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well Being</i>)	186
HASIL ANALISIS DATA	188
1. Hasil Deskriptif Statistik	189
2. Hasil Analisis Uji Hipotesis.....	189
3. Surat Keterangan telah melakukan penelitian	235

**SPIRITUALITAS KERJA (*SPIRITUALITY AT WORKPLACE*) DAN TRAIT
NEUROTICISM SEBAGAI PREDIKTOR KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS (*PSYCHOLOGICAL WELL BEING*) PADA PENGAJAR
SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) DI DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA**

**Fatimah
NIM.11710010**

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara spiritualitas kerja (*spirituality at workplace*), *trait neuroticism* terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) dan untuk mengetahui prediktor terkuat dari *psychological well being*. Subjek pada penelitian ini adalah pengajar di Sekolah Luar Biasa (SLB) di DI Yogyakarta yang berjumlah 116 (N=116) orang. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: skala spiritualitas kerja (*meaningful work, sense of community, alligment with organization values*), skala *trait neuroticism* (kecemasan, kesadaran diri, depresi, kerapuhan, kurangnya kontrol diri, kemarahan), dan skala kesejahteraan psikologis (penerimaan diri, hubungan yang positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *cluster random sampling*. Metode analisis data menggunakan teknik regresi. Hasil analisis spiritualitas kerja terhadap kesejahteraan psikologis menunjukkan adanya korelasi 0,693 dan *trait neuroticism* terhadap kesejahteraan psikologis sebesar -0,568. Artinya, bahwa hipotesis pertama dan kedua diterima, yaitu spiritualitas kerja memiliki hubungan positif terhadap kesejahteraan psikologis dan *trait neuroticism* memiliki hubungan negatif terhadap kesejahteraan psikologis. Dimana kesejahteraan psikologis akan meningkat ketika spiritualitas meningkat dan kesejahteraan psikologis akan menurun ketika *trait neuroticism* meningkat. Sumbangan efektif spiritualitas kerja terhadap kesejahteraan psikologis sebesar 0,480 dan *trait neuroticism* terhadap kesejahteraan psikologis sebesar 0,323. Artinya hipotesis ketiga diterima, yaitu prediktor terkuat dari hasil korelasi dan sumbangan efektif terhadap kesejahteraan psikologis adalah spiritualitas kerja.

Kata kunci: spiritualitas kerja, *trait neuroticism*, kesejahteraan psikologis

**SPIRITUALITY AT WORKPLACE AND TRAIT NEUROTICISM AS
PREDICTORS OF PSYCHOLOGICAL WELL BEING ON
EXTRAORDINARY SCHOOL TEACHERS
IN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Fatimah
NIM.11710010

ABTRACT

This study was aimed to determine the relationship between spirituality at workplace, trait neuroticism toward psychological well being and to investigate the strongest predictor of psychological well being. Subjects in this study were extraordinary school teachers in DI Yogyakarta who totaled 116 (N=116) peoples. Instrument of data collection in this study is using a scale of spirituality at workplace (meaningful work, sense of community, alignment with organization values), scale of trait neuroticism (anxiety, self consciousness, depression, vulnerability, impulsiveness, angry), scale of psychological well being (self acceptance, positive relations with others, autonomy, environmental mastery, purpose in life, personal growth). Cluster random sampling technique was employed in this study. The methods of data analysis using enter regression. Results of spirituality at workplace toward psychological well being was significant 0,693 and trait neuroticism toward psychological well being was significant - 0,568. This means that first and second hypotheses was accepted, there is a positive corelation between spirituality at workplace toward psychological well being and there is a negative corelation between trait neuroticism toward psychological well being. Where psychological well being will improve when spirituality at workplace was increase, and psychological well being will aggravate when trait neuroticism decrease. Effective contribution of spirituality at workplace toward pscychological well being was 0,480 and trait neuroticism toward psychological well being was 0,323. This means third hypotheses was accepted, there is strongest predictors from corelation results and effective contribution toward psychological well being was spirituality at workplace.

Keywords: spirituality at workplace, trait neuroticism, psychological well being

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesejahteraan merupakan hal yang diinginkan setiap orang supaya dapat merasakan kebahagiaan dan kepuasan hidup. Orang-orang akan melakukan usaha agar hidupnya sejahtera, termasuk dengan bekerja. Dengan bekerja, seorang individu dapat mencukupi kebutuhan ekonomi, menaikkan status sosial, menemukan identitas spiritual dan lain sebagainya agar tercapai kesejahteraan. Orang yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi cenderung dapat berpikir lebih efisien, kreatif, memiliki tingkah prososial, lebih kooperatif, mampu memahami lingkungan kerja, dan dapat bertahan lama di tempat kerjanya.

Snyder *et al* (2011) menjelaskan bahwa orang yang sejahtera (*well being*) akan memiliki kebahagiaan (*happines*) dan kebermaknaan (*meaning*). Orang yang memiliki kebahagiaan (keseimbangan pada afek positif dan negatif), kepuasan hidup dan tidak adanya gejala-gejala depresi merupakan tanda-tanda kesejahteraan psikologis seseorang (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995; Keyes *et al*, 2002).

Menurut *Human Development Report (United Nations Development Programs* tahun 2010, tingkat kepuasan hidup bangsa Indonesia berada pada angka 5.7 dari skala 0 (sama sekali tidak puas) sampai dengan 10 (sangat puas). Dibandingkan dengan Malaysia yang menunjukkan tingkat kepuasan hidup sebesar 6.6. Sebanyak 63% masyarakat menyatakan puas dengan pekerjaan yang dimiliki (86% untuk Malaysia), sebanyak 83% dengan kondisi kesehatan (87%

untuk Malaysia) dan 62% menyatakan puas dengan standar hidupnya (68% untuk Malaysia). Sekalipun bangsa Indonesia telah mencapai banyak kemajuan dalam bidang pembangunan manusia, namun kesehatan mental pada bangsa Indonesia masih tertinggal dengan bangsa-bangsa lain (<http://cpmh.psikologi.ugm.ac.id/about/latar-belakang-dasar-pemikiran/>).

Kesejahteraan psikologis pada saat sekarang lebih dipusatkan pada pertumbuhan pribadi, tentang bagaimana mengatur hidupnya dan upaya-upaya dalam menciptakan prestasi (Berges & Landa, 2012). Kesejahteraan psikologis merupakan salah satu indikator kesejahteraan individu yang banyak digunakan untuk melihat pemenuhan individu terhadap kriteria fungsi psikologi positif (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995; Keyes *et al*, 2002). Berdasarkan peneliti dan praktisi, psikologi positif tidak hanya tentang kebahagiaan seseorang tetapi juga kesadaran akan potensinya, pencarian minat, hubungan yang baik dengan yang lain dan keterarahan hidupnya (Snyder *et al*, 2011).

Konsep kesejahteraan psikologis pada saat sekarang yaitu meliputi kualitas pengalaman hidup, refleksi dari fungsi psikologis dan pengalaman yang optimal (Onraet *et al* (2013). Pada awalnya, konsep ini lebih ke arah konsep psikopatologi dan emosional negatif seperti depresi dan kecemasan. Sejak tahun 1960, para peneliti lebih tertarik pada pertumbuhan dan kesehatan psikologis. Hanya ada beberapa penelitian saat ini masih menggunakan konsep kesejahteraan psikologis ke arah psikopatologi. Hal ini seperti yang dilakukan oleh James *et al* (2012) yang mengindikasikan kesejahteraan psikologis dengan jenis koping (*coping style*), kepuasan hidup (*satisfaction with life*), depresi, penggunaan alkohol, dan

seterusnya. Selanjutnya, gejala psikiatrik dari kesejahteraan psikologis yang akan timbul adalah somatisasi (*somatization*), obsesif kompulsif (*obsessive compulsive*), sensitifitas interpersonal (*interpersonal sensitivity*), depresi (*depression*), kecemasan (*anxiety*), *paranoid ideation*, dan psikotis (*psychoticism*).

Ryff (1989) juga terus meninjau ulang karakteristik dari deskripsi sejahtera yang memiliki bermacam- macam perumusan, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa kesejahteraan psikologis menyerupai fungsi psikologi positif. Seperti hasil penelitiannya, Ryff dan Keyes (1989) menyimpulkan kesejahteraan psikologis memiliki enam dimensi yaitu penerimaan diri, hubungan yang positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi. Seorang individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi belum tentu memiliki keenam dimensi secara bersamaan yang tinggi. Hal ini dikarenakan, semua manusia memiliki kekurangan atau tidak dapat sempurna. Orang yang sejahtera psikologisnya kemungkinan dapat memiliki satu atau dua dimensi yang dominan daripada dimensi yang lain.

Melihat jumlah penderita gangguan mental di Indonesia yang tidak bisa dihitung secara pasti karena masalah mental dari stres ringan hingga yang paling berat umum dialami orang. Riset kesehatan dasar (Riskesdas) tahun 2013 yang dilakukan Kementerian Kesehatan (Kemenkes) menunjukkan prosentase penderita gangguan mental emosional sebesar 6,0% dan gangguan jiwa berat terbanyak di DI Yogyakarta dan Aceh sebesar 2,7% (<http://www.depkes.go.id/resources/download/general/Hasil%20Riskesdas%202013.pdf>).

Sebuah studi yang dilakukan di Australia pada tahun 2011 dengan 466 guru pendidikan inklusif memprediksi bahwa lebih dari 90% dari mereka menerima bahwa perhatian untuk kesejahteraan siswa dengan meningkatkan lingkungan belajar secara keseluruhan termasuk kesejahteraan gurunya (Gaydarov, 2014). Bukti lain dalam penelitian Roffey (2012) dikatakan bahwa kesejahteraan pada guru juga meningkatkan kesejahteraan siswanya. Kesejahteraan pada guru telah terbukti berkorelasi dengan meningkatkan perilaku prososial murid, menurunkan emosional murid dan perilaku bermasalah pada murid (Ross *et al*, 2012).

Seorang guru pendidikan berkebutuhan khusus diperlukan untuk bisa merubah kelas dan lingkungan belajar agar semua anak bisa belajar dan hal ini menjadi tuntutan di sekolah berkebutuhan khusus (Rudiyati, 2013). Di Indonesia, perbandingan antara jumlah guru dan murid Sekolah Luar Biasa (SLB) masih kurang proporsional. Seorang guru mengajar maksimal 10 murid dan mengajar dengan berbagai ketunaan sehingga perlakuan mengajar disama ratakan satu murid dengan murid lainnya antara murid tuna netra, tuna rungu, dan ketunaan lainnya. Seorang guru mengajar dengan berbagai ketunaan dalam satu kelas dan hal itu bukan sesuatu yang mudah dilakukan ([http:// daerah. sindonews. com/ read/ 705271/ 22/ kompetensi-guru-abk-masih-diragukan-1357719501](http://daerah.sindonews.com/read/705271/22/kompetensi-guru-abk-masih-diragukan-1357719501)).

Mengajar murid berkebutuhan khusus yang tidak mudah, membuat beberapa guru kesulitan mengatur dan mengontrol beberapa situasi di lingkungannya. Seperti yang diberitakan oleh Viva News, seorang guru melakukan penganiayaan terhadap murid berkebutuhan khusus saat ditanya file

milik murid tersebut telah dihapus dari komputer sekolah (<http://nasional.news.viva.co.id/news/read/35749> - *siswa sekolah luar biasa dianiaya oknum guru*). Selain tidak mudah, menjadi pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) dibutuhkan kesabaran yang baik sehingga menjadi pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) terkadang bukan menjadi profesi pilihan awal. Seperti yang diungkapkan oleh guru yang sekarang sudah mengajar di Sekolah Luar Biasa (SLB), jika disuruh memilih mengajar di Sekolah Luar Biasa (SLB) dengan sekolah umum akan memilih bekerja di sekolah umum yang memiliki murid- murid dengan mental dan fisik yang normal (<http://slbsunanmuria.Blogspot.co.id/2012/10/panggil-saja-guru-slb.html>).

Lingkungan kerja di Sekolah Luar Biasa (SLB) yang kompleks dapat mengakibatkan stress pada guru. Dalam Mutiasari (2010) disebutkan bahwa profesi yang paling rentan mengalami stress adalah sebagai pelayan sosial atau *helping profession* seperti menjadi pengajar atau guru. Didukung oleh penelitian Lloyd *et al* (2002) bahwa pelayan sosial memiliki resiko paling tinggi terhadap stress dan *burnout*. Guru sebagai pelayan sosial memiliki kategori pada tingkat tertinggi *burn out* selain perawat, *physiician*, pekerja sosial (Droogenbroeck *et al*, 2014). Bukti lain juga menguatkan bahwa guru Sekolah Luar Biasa (SLB) lebih rentan terjadi stress dan *burnout* seperti hasil penelitian Emery dan Vandenberg (2010). Hal- hal mengenai gangguan psikis pada pegawai atau karyawan akan menjadi nampak ketika telah mengalami stress, *burnout* (Wardhani, 2012; Emery & Vandenderg, 2010), dan seterusnya. Seperti *burnout* yang terjadi pada guru pendidikan luar biasa di Bandung (Wardhani, 2012).

Setiap pekerjaan dapat memberikan beban yang timbul karena adanya kewajiban dan tanggung jawab atau tuntutan fisik, mental maupun sosial (Batti, 2009). Sesuai dengan hasil analisis beberapa penelitian kualitatif sebelumnya yang dilakukan Shernoff *et al* (2011), dikatakan bahwa kurangnya sumber, beban kerja yang berlebihan, tingkat sekolah yang tanpa aturan karena adanya perubahan (*disorganisasi*), pengelolaan perilaku bermasalah dan akuntabilitas kebijakan sekolah merupakan faktor pemicu stress guru.

Peranan, tanggung jawab, kondisi lingkungan, beban kerja dan tingkat stress yang dimiliki setiap profesi itu berbeda- beda. Perubahan sosial ekonomi politik ikut andil mempengaruhi tanggung jawab dan tingkat stress seseorang dalam bekerja. Perasaan tertekan menjadikan seseorang itu mudah cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian kepada pekerjaan dan gagal menikmati rasa gembira atau kepuasan hati terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kondisi ini diperkuat dengan hasil kajian yang pernah dilakukan antara lain oleh Feijgin *et al* (1995) yang membuktikan bahwa sebagian guru memang mengalami perasaan tertekan, sikap berang, murung, mengambil keputusan dan memikirkan untuk berhenti atau pensiun sebelum waktunya karena mengalami tekanan. Beban kerja yang berat tersebut dan keseharian yang monoton serta ketidakmampuan mendayagunakan perilaku koping membuat guru banyak dihindangi *burnout* dalam bekerja (Droogenbroeck *et al*, 2014; Wardhani, 2012).

Di Indonesia sendiri ternyata masih banyak sekali daerah- daerah yang kekurangan guru atau pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) dibandingkan dengan jumlah anak berkebutuhan khusus yang semakin tahun meningkat ([http : // www.](http://www.)

republika.co.id/berita/pendidikan/education/14/09/23/nccmyv-indonesia-kurang-guru-slb). Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta bahwa hingga kini masih kekurangan guru Sekolah Luar Biasa (SLB) (<http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/daerah/14/10/22/ndujr6-yogyakarta-kekurangan-guru-slb>). Kasus lainnya yaitu tentang ditolaknya dua lulusan Madrasah Tsanawiyah Yayasan Kesejahteraan Tunanetra Islam saat mendaftar di SMA 4 Yogyakarta karena kekurangan pengajar khusus (<http://www.tempo.co/read/news/2013/07/08/058494542/200-Siswa-Difabel-di-Yogya-Masuk-Sekolah-Inklusi>).

Mengajar di Sekolah Luar Biasa (SLB) memang berbeda dengan menjadi pengajar di sekolah umum dari segi beban kerja, penghargaan, dan lain-lain meskipun sama-sama memiliki tugas, tanggung jawab dan kewajiban untuk mencerdaskan dan mensejahterakan siswanya baik dari sosial, mental, kognitif, dan lain sebagainya. Dalam hal ini, untuk menjadi pengajar di Sekolah Luar Biasa (SLB) memang harus dilandasi oleh panggilan hati atau keikhlasan.

Menurut Weiner (2003), guru pendidikan inklusif perlu menumbuhkan hal-hal sebagai berikut : belajar dari pengalaman secara terus menerus, melakukan refleksi, melakukan teoritisasi tentang bagaimana yang terbaik untuk menemukan kebutuhan siswa, baik secara individual maupun kolektif, belajar melalui kolaborasi dengan kolega secara terus-menerus.

Kesejahteraan psikologis seseorang dalam dunia kerja merupakan suatu topik yang penting dalam membentuk perilaku seseorang ataupun suatu

keadaan di lingkungan kerja. Dalam penelitian Haryanto dan Suyasa (2007) menunjukkan hasil adanya hubungan positif *psychological well-being* terhadap *performance* karyawan. Hal ini dapat membuktikan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis akan mempengaruhi keuntungan perusahaan atau organisasi secara keseluruhan.

Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis adalah yang dapat mengevaluasi diri sendiri dan mampu untuk membangun hubungan yang positif dengan orang lain. Pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) dapat membangun hubungan yang positif dengan orang lain terutama dengan koleganya dan dapat menjalin kerjasama dengan tenaga ahli (dokter, psikolog, pedagogi, *social worker*, dan lain- lain) (Ayusaningtyas, 2013; Fitriana, 2013). Pengalaman setiap pengajar tentu berbeda, sehingga antara pengajar dapat mengevaluasi diri sendiri lalu saling menimba ilmu dari rekan- rekannya atau dari *social worker* lainnya. Pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) dapat bekerja sama juga dengan dokter dan psikolog untuk mengetahui perkembangan anak didiknya dan metode- metode belajar yang tepat untuk diterapkan di kelas.

Bekerja dan tempat kerja memegang peranan penting di dalam kehidupan seseorang (Awan & Sitwat, 2014). Beberapa orang bekerja untuk banyak alasan seperti untuk ekonomi, keluarga, alasan sosial dan alasan lainnya. Ada beberapa penemuan penelitian yang meneliti korelasi antara spiritualitas kerja (*workplace spirituality*) dan perilaku individu dalam organisasi (Milliman *et al*, 2003; Piryaee & Zare, 2013; Nazir & Malik, 2013; Affeldt & MacDonald, 2010; Ahmadi *et al*, 2014). Banyak orang ingin merasa nyaman untuk dapat mengintegrasikan

perasaan pribadi mereka yang berupa spiritualitas ke tempat kerja mereka. Integrasi ini akan terjadi dengan baik ketika kebutuhan spiritualitas individu diakui dan dipelihara oleh organisasi dan nilai-nilai spiritualitas individu tersebut sejalan dengan nilai-nilai organisasinya (Tombaugh *et al*, 2011).

Inti spiritualitas di tempat kerja tergantung pada rasa individu terhadap kebermaknaan dan tujuan kerja juga perasaan mendalam dalam berhubungan dengan orang lain dan komunitasnya (Ashmos & Duchon, 2000). Spiritualitas adalah bagian dari sifat intrinsik manusia yang ditemukan pada semua manusia dalam keadaan intensitas bervariasi. Lingkungan kerja menyediakan lingkungan yang memungkinkan individu untuk menemukan identitas spiritual individu yang akan memberikan energi pada kelompok tempat bekerjanya. Jika isi pekerjaan menyediakan pengalaman spiritual yang positif kepada individu maka akan mengakibatkan pertumbuhan rohani dan perkembangan individu, kasih sayang untuk bekerja, perasaan suka pada pekerjaannya dan sejahtera (*well being*) (Javanmard, 2012).

Milliman *et al* (2003) menunjukkan bahwa karyawan yang dapat memaknai kerja sebagai suatu kegiatan yang menyenangkan dan menjadikan tempat kerja sebagai bagian dari kehidupan sosial yang penting (*meaningful work dimension*) yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan mengurangi keinginan untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*). Karena di dalam spiritualitas kerja itu meliputi kebajikan, humanisme, integritas, keadilan, kebersamaan, penerimaan, penghargaan, tanggung jawab (Jurkiewicz & Giacalone, 2004), pekerjaan dapat memberikan makna, terkoneksi dengan orang

lain, tujuan bersama (Kinjersky & Skrypnek, 2004), kekeluargaan, tempat kerja, otoritas, masyarakat, diri (*self*) (Khasawneh *et al*, 2010).

Sesuatu yang dirasakan penting, berharga dan diyakini seseorang sebagai sesuatu yang benar serta memberikan nilai khusus bagi seseorang, akan layak menjadi tujuan dalam hidupnya. Di dalam pekerjaan terdapat spiritualitas yang meliputi tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan hidup serta merupakan sebuah proses menghidupkan serangkaian nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seorang pegawai. Pengertian makna hidup adalah sesuatu yang dianggap penting dalam hidup seseorang dan mampu untuk dijadikan pendorong seseorang untuk melakukan keinginannya. Makna hidup tidak sama pada setiap individu, bahkan pada masing-masing individu di setiap waktunya. Spiritualitas dapat membuat pegawai lebih efektif dalam bekerja dibandingkan dengan pegawai yang melihat pekerjaannya sebagai alat untuk menghasilkan uang. Karena pegawai yang memiliki spiritualitas maka akan menunjukkan usaha yang lebih besar (Nurtjahjanti, 2010).

Milliman *et al* (2003) telah menemukan spiritualitas kerja yang berhubungan dengan perilaku pegawai seperti komitmen organisasi, niat untuk berhenti (korelasi negatif), keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kuanui (2010) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan perilaku *entrepreneurship* karyawan yang menyatakan adanya hubungan yang erat antara kerja dengan spiritualitas, dibandingkan dengan karyawan yang menyatakan tidak adanya hubungan. Penelitian yang dilakukan oleh Daniel (2010) menunjukkan

bahwa spiritualitas kerja (*workplace spirituality*) merupakan salah satu elemen budaya organisasi yang memiliki peran penting dalam penentuan efektivitas tim kerja. Spiritualitas kerja para pegawai akan mempengaruhi kondisi suatu organisasi sehingga mereka akan merasa betah bekerja di organisasi tersebut (Sigal, 2010).

Inti dari spiritualitas kerja (*spirituality at workplace*) tergantung pada perasaan individu dari rasa kebermanaan dan tujuan bekerja (Ashmos & Duchon, 2000). Dalam penelitian Affeldt dan MacDonald (2010) spiritualitas secara umum mempengaruhi secara signifikan kepuasan kerja, etika kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behaviors*. Spiritualitas mengandung tiga konsep yaitu : pertumbuhan dan perkembangan spiritualitas, pemecahan masalah interpersonal, belajar dan alat perkembangan personal (Burrack, 1999).

Spiritualitas di tempat kerja adalah mendefinisikan diri individu sebagai salah satu dari nilai intrinsik, pembuktian akan konsep dan tujuan yang bersifat absurd, kearifan batin, kreativitas dan transformasi. Selain itu adanya dimensi transenden, kudus dan immaterial. Spiritualitas kerja pada individu, dalam melakukan pekerjaan dan layanan perilakunya seperti pemimpin. Spiritualitas di tempat kerja juga mewujudkan nilai- nilai integritas, kejujuran, cinta, kebaikan dan rasa menghormati. Selain itu juga terdapat penekanan pada tanggung jawab sosial terhadap masyarakat dan lingkungan (Ahmadi *et al*, 2014).

Penelitian behavioristik – genetik menunjukkan bahwa genetik juga menentukan akan kebahagiaan seseorang (Archontanki *et al*, 2013). Dari faktor

hereditas individu tersebut akan membuat bervariasi kepribadian. Karena kepribadian merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam kesejahteraan seseorang (Gutierrez *et al*, 2005).

Kepribadian menurut Allport adalah organisasi dinamik dalam sistem psikofisik individu yang menentukan penyesuaiannya yang unik dengan lingkungannya (Alwisol, 2006). Dengan kata lain, stimulus yang sama belum tentu akan menghasilkan respon individu yang sama. Trait adalah respon yang senada (sama) terhadap sekelompok stimuli yang mirip, berlangsung dalam kurun waktu yang relatif lama (Alwisol, 2006).

Trait neuroticism dari *The Big Five Personality* telah terbukti memiliki koefisien lebih tinggi dengan kesejahteraan psikologi (James *et al*, 2012; Quevedo & Abella, 2011; Ozer & Martinez, 2005). Faktor kepribadian dari *Big Five Personality* yang meliputi *neuroticism*, *extraversion*, *openness*, *agreeableness*, dan *conscientiousness* terbukti memiliki korelasi dengan *performance* kerja seseorang (Fullarton *et al*, 2014; Hitlan & Noel, 2009).

Sesuai pemaparan Friedman dan Schustack (2008), yang mengatakan bahwa *neuroticism* disebut juga *emotional instability*, orang yang tinggi dalam dimensi *neuroticism* cenderung gugup, sensitif, tegang dan mudah cemas. Sebaliknya orang yang rendah dalam dimensi ini cenderung tenang dan santai. *Neuroticism*, bertolak belakang dengan stabilitas emosional dalam hal luasnya cakupan perasaan negatif, termasuk kecemasan, rasa sedih, rasa rapuh dan ketegangan saraf (Pervinet *al*, 2010).

Beberapa penelitian disebutkan bahwa *trait neuroticism* sebagai prediktor terkuat terhadap kesejahteraan psikologis (James *et al*, 2012; Quevedo & Abella, 2011; Ozer & Martinez, 2005). Dalam lingkungan kerja, *trait neuroticism* juga memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang (Fullarton *et al*, 2014; Hitlan & Noel, 2009). Pada penelitian Awan dan Sitwat (2014), telah dibuktikan bahwa spiritualitas kerja juga memiliki pengaruh kuat terhadap kesejahteraan psikologis. Didukung oleh beberapa penelitian bahwa perilaku kerja individu seperti : kepuasan kerja, komitmen organisasi, *organizational citizenship behaviors*, tingkat *turnover* karyawan, *job insecurity*, dan seterusnya di dalam suatu komunitas atau organisasi dipengaruhi oleh spiritualitas kerja individu (Affeldt & Donald, 2010; Ahmadi *et al*, 2013; Milliman, 2003; Piryaei & Zare, 2013; Nazir & Malik, 2013, Amin & Akbar, 2013; Nopiando, 2012). Berdasarkan beberapa penelitian di atas, dapat dikatakan bahwa spiritualitas kerja dan *trait neuroticism* merupakan prediktor yang sama- sama kuat pengaruhnya terhadap kesejahteraan psikologis seseorang.

Trait yang merupakan bagian dari suatu kepribadian seseorang dapat digambarkan sebagai sifat individu yang awet, tidak mudah berubah sepanjang hayat (Alwisol, 2006). Berbeda dengan kepribadian yang relatif permanen, spiritualitas kerja justru banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Spiritualitas individu akan terintegrasi dengan baik ketika kebutuhan spiritualitas tersebut diakui dan dipelihara oleh organisasi juga sejalan dengan nilai- nilai organisasinya. Lingkungan kerja yang menyediakan individu untuk menemukan

identitas spiritual dan menyediakan pengalaman spiritual yang positif maka individu akan merasakan sisi spiritual dalam pekerjaannya.

Spiritualitas kerja merupakan kerangka dari nilai-nilai organisasi yang ditunjukkan dalam budaya organisasi untuk mempromosikan pengalaman transenden karyawan melalui proses pekerjaan, memfasilitasi rasa terhubung dengan orang lain sehingga memberikan perasaan lengkap dan bahagia (Krahnke *et al*, 2003).

Spiritualitas dalam pekerjaan memang bukan berarti membawa agama ke dalam pekerjaan, namun mengenai kemampuan menghadirkan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja. Dalam beberapa agama, orang yang bekerja bukan hanya untuk mencari pengakuan orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya tetapi juga ingin mencari pengakuan dari Tuhannya. Dalam agama Islam misalnya disebutkan dalam Al Quran At Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan katakanlah : Bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dalam spiritualitas kerja seorang individu akan menyadari bahwa bekerja tidak hanya dengan tangan mereka saja tetapi juga dengan hati. Seorang individu yang memiliki pengalaman spiritual positif maka akan memiliki kasih sayang dalam bekerja dan merasa suka dengan pekerjaannya. Spiritualitas kerja akan

membuat individu untuk menunjukkan usaha yang besar agar lebih efektif dalam bekerja. Hal ini seperti yang dilakukan oleh pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) yang tetap bersyukur, lebih mendekatkan diri kepada anak didiknya dan terus meyakinkan diri bertahan di lingkungan kerjanya.

Menjadi guru bagi anak-anak berkebutuhan khusus di Sekolah Luar Biasa (SLB), dituntut untuk mempunyai kesabaran yang tinggi, kesehatan fisik dan juga mental yang baik dalam bekerja. Dalam dekade ini, jarang sekali peneliti yang meneliti tentang kesejahteraan psikologis pada pengajar anak berkebutuhan khusus dan lebih banyak yang meneliti pada murid yang berkebutuhan khusus. Padahal peran pengajar di sekolah berkebutuhan khusus adalah sangat penting untuk mendidik anak didiknya yang berkebutuhan dibandingkan dengan pengajar pada sekolah umum biasa yang memiliki anak didik normal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan, maka peneliti berfokus pada tiga konsep variabel yaitu spiritualitas kerja (*spirituality at workplace*), *trait neuroticism* dan kesejahteraan psikologis (*psychological well being*). Penelitian ini merumuskan hubungan antara spiritualitas kerja (*spirituality at workplace*) dan *trait neuroticism* sebagai prediktor kesejahteraan psikologis (*psychological well being*).

C. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah diungkapkan pada permasalahan maka tujuan dari penelitian ini ialah :

1. Mengetahui hubungan antara variabel spiritualitas kerja (*spirituality at workplace*) terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well being*).
2. Mengetahui hubungan antara variabel *trait neuroticism* terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well being*).
3. Mengetahui hubungan yang paling besar antara spiritualitas kerja (*spirituality at workplace*) dan *trait neuroticism* terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well being*).

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan memberikan sumbangan informasi pada teori psikologi khususnya bidang psikologi industri organisasi dan psikologi pendidikan dalam membahas hubungan antara spiritualitas kerja (*spirituality at workplace*) dan *trait neuroticism* terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well being*).

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang menunjukkan adanya hubungan spiritualitas kerja (*spirituality at workplace*) dan *trait neuroticism* dengan kesejahteraan psikologis yang dapat memberikan informasi terkait pentingnya kesejahteraan psikologis baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam kelompok atau organisasi. Pada pihak sekolah, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tentang kesejahteraan psikologis seorang guru Sekolah Luar Biasa (SLB) sehingga dapat dilakukan kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis.

E. Keaslian Penelitian

Pada jurnal penelitian sebelumnya telah ditemui perbedaan pada penelitian kali ini yaitu hubungan antara spiritualitas kerja (*spirituality at workplace*), *trait neuroticism* terhadap *psychological well being* adalah sebagai berikut :

1. Ada perbedaan salah satu jenis variabel, subjek dan lokasi penelitian dari jurnal Pakistan Journal of Psychology Research Vol 29 No 1 (125 – 149) ditulis oleh Samina Awan dan Aisha Sitwat (2014) yang berjudul “*Workplace spirituality, self esteem, and psychological well being among mental health professional*”. Sampel dari penelitian ini berjumlah 120 orang dengan karakteristik telah bekerja selama kurang lebih 1 tahun. Instrumen ukur untuk spiritualitas kerja (*spirituality at workplace*) adalah dengan menggunakan teori Ashmos dan Duchon (2000) yaitu level individu (*conditions for community, meaning at work, inner life, blocks to spirituality, personal responsibility and positive connections with others, contemplation*), level unit kerja (*work unit community, positive work unit values*), level organisasi (*organizational values, individual and the organization*). Dengan hasil penelitian harga diri dan spiritualitas kerja menjadi prediktor *psychological well being*, dimana harga diri merupakan prediktor terbaik *psychological well being* tetapi spiritualitas kerja merupakan prediktor terkuat *psychological well being*.
2. Ada perbedaan pada salah satu variabel penelitian dari jurnal penelitian internasional Procedia Social and Behavioral Sciences 114 , 2014 (262 – 264) dituliskan oleh Somayah Ahmadi, Yaghob Nami dan Rasoul Barvarz

yang berjudul “*The relationship between spirituality in the workplace and organizational citizenship behavior.*” Pada jurnal tersebut berfokus bagaimana hubungan antara *spirituality in the workplace* dan *organizational citizenship behavior*, sedangkan penelitian yang dilakukan lebih berfokus pada *psychological well being*. Instrumen ukur untuk spiritualitas kerja (*spirituality at workplace*) adalah dengan menggunakan Inventory of Spirituality at Workplace dan teori dari Kinjerski dan Skrypnek.

3. Ada perbedaan pada variabel dan subjek penelitian dari The Journal of Transpersonal Psychology Vol 42 No 2, 2010 yang dituliskan oleh Dawn L. Affeldt dan Douglass A. MacDonald yang berjudul “*The relationship of spirituality to work and organizational attitudes and behavior in a sample of employees from a health care system*”. Instrumen ukur untuk spiritualitas kerja (*spirituality at workplace*) adalah *Expression of Spirituality Inventory* (ESI) dari MacDonald yang terdiri dari *Cognitive Orientation toward Spirituality* (COS), *Experiential / Phenomenological Dimension* (EPD), *Existential Well Being* (EWB), *Paranormal Beliefs* (PAR), *Religiousness* (REL).
4. Ditemukan perbedaan pada salah satu variabel, kelompok subjek dan tema penelitian dari Indian Journal of Economics and Development Vol 1 Issue 4 ISSN 2320-9836, 2013 dituliskan oleh Saleheh Piryaee dan Razieh Zare dan berjudul “*Workplace spirituality and positive work attitudes : the moderating role of individual spirituality.* Instrumen ukur untuk

spiritualitas kerja (*spirituality at workplace*) mengacu pada teori Piryaei dan Razie tahun 2013 dan Milliman *et al* tahun 2003 meliputi *meaningful work*, *sense of community*, dan *positive organizational purpose*.

5. Ada perbedaan pada salah satu variabel dan kelompok subjek dari Jurnal Psikologi Undip, Vol 7 No 1, 2010 dituliskan oleh Harlina Nurtjahjanti yang berjudul “Spiritualitas kerja sebagai ekspresi keinginan diri karyawan untuk mencari makna dan tujuan hidup dalam organisasi”.
6. Ditemukan perbedaan penelitian berdasarkan salah satu jenis variabel dan tema penelitian dari Science Journal of Psychology ISSN 2276-6278, 2013 dituliskan oleh Sidra Nazir dan Sadia Malik yang berjudul “*Workplace spirituality as predictor or workplace attitudes among Pakistan Doctors*”.
7. Ada perbedaan penelitian pada fokus penelitian dan salah satu variable penelitian dari Journal of Psychoeducational Assesment 30 (4), 2012 (425 – 438) ditulis oleh Collin James, Miles Bore dan Susanna Zito yang berjudul “*Emotional Intellegence and Personality as Predictor of Psychological Well Being*”. Dengan hasil penelitian *Emotional Intellegence* dan *Personality* menjadi *predictor Psychological Well Being* dan *trait neuroticism* dari *The Big Five Personality* memiliki koefisien lebih tinggi terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well being*).
8. Ada perbedaan tema penelitian dan subjek penelitian dari Journal of Professional Nursing Vol 30 No 1, 2012 (80 – 88) ditulis oleh Beatriz Montes Berges dan Jose Maria Auguste Landa yang berjudul “*Emotional Intellegence and Affective Intensity as Life Satisfaction and Psychological*

Well Being Predictor on Nursing Professional”. Instrumen ukur untuk kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) berdasar dari teori Diaz *et al* yang meliputi : penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi.

9. Ada perbedaan tema penelitian dan subjek penelitian dari Journal Personality And Individual Differences 75, 2015 (135 – 140) ditulis oleh Hanwei Wang dan Jie Li yang berjudul “*How trait curiosity influences psychological well being and emotional exhaustion : the mediating role of personal initiative*”. Instrumen ukur untuk kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) berdasar dari teori Brunetto.
10. Ada perbedaan tema penelitian dan subjek penelitian dari Journal Sains dan Praktik Psikologi, ISSN 2303-2936, 2013 ditulis oleh Maria MayasariSianturi dan Zulkarnain yang berjudul “*Analisis work famili conflic terhadap kesejahteraan psikologis*”
11. Ada perbedaan tema penelitian dan subjek penelitian dari Journal Personality and Individual Differences 50 (206–211), 2011 ditulis oleh Rosario J. Marrero Quevedo dan Mónica Carballeira Abella yang berjudul “*Well-being and personality: Facet-level analyses*”. Dengan hasil *trait neuroticism* dari *The Big Five Personality* memiliki koefisien lebih tinggi.
12. Ada perbedaan tema penelitian dan subjek penelitian dari Jurnal Psikologi Vol 34 No 2 (112 – 129), ISSN 0215-8884, oleh Neila Ramdhani yang berjudul “Apakah kepribadian menentukan pemilihan media komunikasi ?

metaanalisis terhadap hubungan kepribadian *extraversion*, *neuroticism*, *openness to experience* dengan penggunaan email”.

13. *Analysis of Psychological Well-being and Turnover intentions of Hotel Employees: An Empirical Study* yang dilakukan oleh Zulkarnain Amin and Kharissa Pratiwi Akbar (2013), dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya korelasi negatif antara *psychological well being* dan keinginan untuk melakukan *turnover* pada pegawai hotel. Instrumen ukur untuk kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) berdasar dari teori Ryff dan Keyes yang meliputi kebahagiaan dan kepuasan, emosi positif, penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

14. Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan *Outsourcing* yang dilakukan oleh Bambang Nopiando (2012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala *job insecurity* dan skala kesejahteraan psikologis. Hasil analisis data penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada hubungan negatif antara *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis pada *karyawan outsourcing*.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa penelitian sebelumnya terdapat perbedaan yang mendasar terkait dengan judul penelitian serta variabel yang diangkat oleh peneliti. Penelitian yang dilakukan memiliki judul spiritualitas kerja (*spirituality at workplace*) dan *trait neuroticism* sebagai prediktor kesejahteraan psikologis (*psychological well being*). Selain itu, perbedaan dari penelitian

sebelumnya adalah subjek penelitian pada pengajar SLB yang berada di DI Yogyakarta dimana pada penelitian sebelumnya pernah dilakukan penelitian di lokasi yang sama tetapi dengan tema dan metode pengambilan subjek yang berbeda. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini dirancang sendiri oleh peneliti berdasarkan dimensi, aspek- aspek dan komponen pada variabel, dipastikan alat ukur pada penelitian ini memiliki perbedaan pada alat ukur sebelumnya. Untuk itu, sepanjang pengetahuan peneliti berdasarkan dari penelitian sebelumnya, penelitian yang akan dilakukan dapat dinyatakan asli.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diajukan beberapa kesimpulan penelitian, yaitu :

1. Terdapat hubungan yang positif antara spiritualitas kerja dengan kesejahteraan psikologis pada pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) Daerah Istimewa Yogyakarta. Dimana semakin tinggi skor spiritualitas kerja (*spirituality at workplace*) maka semakin tinggi pula skor kesejahteraan psikologis (*psychological well beingnya*), dan juga sebaliknya semakin rendah skor spiritualitas kerja (*spirituality at workplace*) maka semakin rendah kesejahteraan psikologis (*psychological well being*).
2. Ada hubungan negatif antara *trait neuroticism* dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) pada pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) Daerah Istimewa Yogyakarta. Dimana semakin tinggi skor *trait neuroticism* maka semakin rendah skor kesejahteraan psikologis (*psychological well beingnya*), dan juga sebaliknya semakin rendah skor *trait neuroticismnya* maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis (*psychological well being*).
3. Spiritualitas kerja (*spirituality at workplace*) sebagai prediktor terkuat kesejahteraan psikologis (*psychological well being*). Di mana korelasi spiritualitas kerja (*spirituality at workplace*) terhadap kesejahteraan

psikologis (*psychological well being*) lebih tinggi daripada korelasi *trait neuroticism* terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well being*).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB)

Spiritualitas kerja yang sudah baik hendaknya tetap dipertahankan, ditingkatkan dan mendukung bagi yang sudah menemukan kebermaknaan dan tujuan dalam bekerja. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan spiritualitas kerja adalah meningkatkan intensitas beribadah, membaca buku tentang spiritual atau keagamaan, membiasakan untuk menciptakan humor di tempat kerja, dan seterusnya.

2. Bagi instansi

Untuk meningkatkan spiritualitas dan menurunkan *neuroticism* atau tetap tenang selama bekerja dapat dilakukan doa bersama sebelum bekerja, memberikan waktu yang cukup untuk beribadah, mengundang agamawan untuk memberikan spiritualitas, meditasi, dan lain- lain. Selain hal tersebut, organisasi dapat menyediakan kesempatan kepada para pekerja untuk mengembangkan potensi, membuktikan kemampuannya dan diberikan penghargaan kepada yang berprestasi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Beberapa intervensi dapat dilakukan untuk meningkatkan spiritualitas seperti dengan pelatihan spiritualitas kerja, sedangkan untuk mengurangi *neuroticism* dapat dilakukan dengan terapi humor, konseling, dan lain sebagainya. Penelitian tentang kesejahteraan psikologis biasanya dikaitkan dengan harga diri, *emotional intelligence*, *trait curiosity*, *work family conflict*, *job insecurity*. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih banyak mengkaji sumber referensi yang mendukung penelitian tentang topik ini atau melakukan perluasan dengan mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis seperti umur, jenis kelamin, faktor sosial ekonomi, dan lain- lain. Selain hal itu, spiritualitas kerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh *personal spirituality*, budaya organisasi, persepsi individu dan iklim kerja. Penelitian ini hanya dilakukan pada pengajar Sekolah Luar Biasa yang merupakan salah satu pelayan sosial, dan masih banyak pelayan sosial lain seperti perawat, *physician*, dan pekerja sosial lain. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lainnya seperti kualitatif dan eksperimen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, D., & Agustini, P. M. (2011). Hubungan kepemimpinan spiritual dan spiritualitas tempat kerja. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan PKM : Sosial, Ekonomi dan Humaniora*.
- Affeldt, D., & MacDonald, D (2010). The relationship of spirituality to work and organizational attitudes and behaviors in a sample of employees from a health care system. *The Journal Of Transpersonal Psychology*, 42(2), 192 – 208.
- Ahmadi, S., Nami, Y., & Barvarz, R (2014). The relationship between spirituality in the workplace and organizational citizenship behavior. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 114, 262 – 264.
- Alwisol. (2006). *Psikologi Kepribadian: Edisi Revisi*. Malang : UMM.
- Amin, Z., & Akbar, K. P. (2013). Analysis of psychological well-being and turnover intentions of hotel employees: an empirical study. *International Journal of Innovation and Applied Studi*, 3(3), 662- 671.
- Archontanki, D., Lewis, G.J., & Bates, T.C. (2013). Genetic influences on psychological well being: a nationally representative twin study. *Journal of Personality*, 221- 230.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at workplace. a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134 – 145.
- Awan, S., & Sitwat, A. (2014). Workplace spirituality, self esteem, and psychological well being among mental health professional. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 29(1), 125-149.
- Ayusaningtyas, Y. (2013). *Studi Strategi Pembelajaran Guru Sains Bagi Peserta Didik Tunanetra Kelas V di SLB A Yaketunis Yogyakarta*. (Skripsi). UIN Sunan Kalijaga.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi: Edisi 2*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Reliabilitas dan Validitas: Edisi 4*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- Batti, G. (2009). *Manajemen Job Stress Guru Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMPLB) Khusus Yayasan Pembinaan Anak Cacat Jakarta (Studi Kasus Pada Tiga Guru Sekolah Menengah Pertama Khusus YPAC Jakarta)*. (Skripsi). Universitas Indonesia.
- Berges, B. M., & Landa, J. M. A. (2012). Emotional intelligence and affective intensity as life satisfaction and psychological well being predictor on nursing professional. *Journal of Professional Nursing*, 30(1), 80 – 88.
- Burrack, E. H. (1999). Spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 280 – 291.
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2011). *Kepribadian Teori dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1995). Domain and facets : hierarchical personality assesment using the revised neo personality inventory. *Journal of Personality Assesment*, 64(1), 21 – 50.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (2000). Revised neo personality inventory. Retrieved February 27, 2015 on [http : / / www. acer. edu. au/ documents/ sample_reports/ neo-pir-sample. pdf](http://www.acer.edu.au/documents/sample_reports/neo-pir-sample.pdf).
- Cropanzano, R., Weiss, H. M., Hale, J. M., & Reb, J. (2003). The structure of affect: reconsidering the relationship between negative and positive affectivity. *Journal of Management*, 29, 831 – 857.
- Daniel J. L. (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of Management Development*, 29(5), 442 – 456.
- Dehler, G. E., & Welsh, M. A. (1994). Spirituality and organizational tranformation implications for the new management paradigm. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 17 – 26.
- Droogenbroeck, F. V., Spruyt, B & Vanroelen, C. (2014). Burnout among senior teachers: investigating the role of workload and interpersonal relationships at work. *Teaching and Teacher Education*, 43, 99 -109.
- Emery, D. W., & Vandenberg, B. (2010). Special education teacher burnout and act. *International Journal Of Special Education*, 25(3), 119 – 131.
- Feist, J., & Feist, G.J. (2010). *Teori Kepribadian: Edisi 7 Buku 2*. Jakarta : Salemba Humanika.

- Feijgin, N., Ephraty, N., & Ben- Sira, D. (1995). Work environmental and burnout of psysical education teachers. *Journal of Teaching Physical Education*, 15, 64 – 78.
- Fitriana, N. (2013). *Problematika Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Pada Anak Tunagrahita di SLB B/ C Wiyata Dharma 4 Godean Yogyakarta*. (Skripsi). UIN Sunan Kalijaga.
- Friedman, H. S., & Schustack, M. W. (2008). *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern: Edisi Ketiga Jilid 1*. Jakarta : Erlangga.
- Fullarton, C., Tyszkiewicz M.F., & Von Treuer, K. (2014). The mediating role of work climate perceptions in the relationship between personality and performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(4), 525 – 536.
- Gaydarov, K. (2014). Psychological well being in the context of inclusive education. *International Journal on New Trendsin Education and Their Implications*, 5(3), 1 – 12.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: the big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Gutierrez, J. L. G., Jimenez, B. M., Hernandez, E. G., & Puente, C. P. (2005). Personality and subjective well-being: big five correlates and demographic variables. *Personality and Individual Differences*, 38, 1561-1569.
- Hadjam, M. N., & Nasiruddin. (2003). Peranan kesulitan ekonomi, kepuasan kerja dan religiusitas terhadap kesejahteraan psikologis. *Jurnal Psikologi*, 2, 72 – 80.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2002). Well being in the workplace and its relationship to business outcomes. Retrieved June 7, 2015, The Gallup Organization site: [http:// media.gallup. com/ DOCUMENTS/ whitepaperWellBeingInTheWorkplace.pdf](http://media.gallup.com/DOCUMENTS/whitepaperWellBeingInTheWorkplace.pdf).
- Haryanto, R., & Suyasa, P. T. Y. S. (2007). Persepsi terhadap job characteristic model, psychological well being and performance (study pada karyawan pt. x). *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(1), 67 – 92.
- Helmi, A. F. (1999). Gaya kelekatan dan konsep diri. *Jurnal Psikologi*, (1), 9 -17.
- Hitlan, R. T., & Noel, J. (2009). The influence of workplace exclusion and personality an counterproduction work behaviours : an interactionis

- perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(4), 477 – 502.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well being: evidence regarding its causes and consequences. *Journal of Health and Well Being*, 1(2), 137 – 164.
- Jaenudin, U. (2012). *Psikologi Kepribadian*. Bandung : Pustaka Setia.
- James, C., Bore, M., & Zito, S (2012). Emotional intelligence and personality as predictor of psychological well being. *Journal of Psychoeducational Assesment*, 30(4), 425 – 438.
- Javanmard, H. (2012). The impact of spirituality on work performance. *Indian Journal of Sciense and Technology*, 5(1), 1961 – 1966.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 49, 129 – 142.
- Kauanui S.K., Thomas, K.D., Sherman, C.L., Waters, G.R., Gilea, M. (2010). An exploration of entrepreneurship and play. *Journal of Organizational Change Management*, 23(1), 51 – 70.
- Keyes, C. L. M., Ryff, C. D., & Shmotkin, D. (2002). Optimizing well being : the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6). 1007 – 1022.
- Khasawneh, S., Alrjoub, S., & Al Zawahreh. (2010). Exploratory and confirmatory factor analyses of the spirituality in the workplace questionnaire (swq): a tool for workforce development. *JIRSEA*, 8(1), 70 – 85.
- Kinjersky, V. M., & Skrypnek, B. J. (2004). Defining spirit at work: finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26 – 42.
- Komala, K., & Ganesh, L. S. (2006). Spirituality in health care organization. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 32(2), 119 – 126.
- Krahnke, K., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Point-counterpoint: measuring workplace spirituality. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 396 – 405.
- Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2002). *Personality Psychology*. New York : Mc Graw Hill.

- Lloyd, C., King, R., & Chenoweth, L. (2002). Social worker, stress and burnout: a review. *Journal of Mental Health*, 11(3), 255 – 265.
- MacDonald. D. A. (2009). Identity and spirituality: conventional and transpersonal perspectives. *International Journal of Transpersonal Studies*, 28, 86 – 106.
- Mastuti, E. (2005). Analisis faktor alat ukur kepribadian big five (adaptasi dari ipip) pada mahasiswa suku jawa. *INSAN*, 7(3), 264 – 276.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509 – 516.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., & Freguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitude: an exploratory empirical assesment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426 – 447.
- Mutiasari. (2010). Strategi menghadapi burnout di tempat kerja. *Jurnal Pro Bisnis*, 3(1), 40 – 47.
- Nazir, S., & Malik, S. (2013). Workplace spirituality as predictor of workplace attitudes among pakistani doctors. *Sciense Journal of Psychology*, 1 – 6.
- Neck, C. P., & Milliman, J. F. (1994). Thought self- leadership finding spiritual fulfilment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 9 -16.
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology. Universitas Negeri Semarang JSIP*, 1(2), 1 – 6.
- Nurtjahjanti, H. (2010). Spiritualitas kerja sebagai ekspresi keinginan diri karyawan untuk mencari makna dan tujuan hidup dalam organisasi. *Jurnal Undip*, 7(1), 27 – 30.
- Onraet, E., Hiel, A. V., & Dhont, K. (2013). The relationship between right wing ideological attitudes and psychological well being. *Personality and Social PsychologyBulletin*, 39(4), 509 – 522.
- Ozer, D. J., & Martinezz, V. B. (2005). Personality and the prediction of consequential outcomes. 1- 21.
- Pawar, B. S. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: an empirical test of direct and interaction effects. *Leadership and Organization Development Journal*, 30(8), 759 – 777.

- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. (2010). *Psikologi Kepribadian Teori dan Penelitian: Edisi kesembilan*. Jakarta : Kencana.
- Piryaee, S., & Zare, R. (2013). Workplace spirituality and positive work attitudes : the moderating role of individual spirituality. *Indian Journal of Economics and Development*, 1(4), 91 - 97.
- Quevedo, R. J. M., & Abella. M. C. (2011). Well-being and personality: facet-level analyses. *Journal Personality and Individual Differences*, 50, 206–211.
- Ramdhani, N. Apakah kepribadian menentukan pemilihan media komunikasi ? metaanalisis terhadap hubungan kepribadian extraversion, neuroticism, openness to experience dengan penggunaan email. *Jurnal Psikologi*, 34(2) , 112 – 129.
- Roffey, S. (2012). Pupil wellbeing - teacher wellbeing: two sides of the same coin?. *Educational & Child Psychology*, 29(4), 8-17.
- Ross, S. W., Romer, N., & Horner, R. H. (2012). Teacher well being and the implementation of school wide positive behavior interventions and supports. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 14(2), 118 - 128.
- Rudiyati, S. (2013). Peningkatan kompetensi guru sekolah inklusif dalam penanganan anak berkebutuhan pendidikan khusus melalui pembelajaran kolaboratif. *Cakrawala Pendidikan*. Th XXXII No 2.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it ? exploration on the meaning of psychological well being. *Journal of Personality and Social Psychology* 57(6), 1069 – 1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 69(4), 719-727.
- Sheep, M. L. (2006). Nurturing the whole person: the ethics of workplace spirituality in a society of organizations. *Journal of Business Ethics*, 66, 357-375.
- Shermoff, E. S., Mehta, T. G., Atkins, M. S., Torf, R., & Spencer, J. (2011). A qualitative study of the sources and impact of stress among urban teachers. *School Mental Health*, 3, 59 – 69.
- Sianturi, M. M., & Zulkarnain. (2013). Analisis work family conflict terhadap kesejahteraan psikologis. *Journal Sains dan Praktik Psikologi*, 1(3), 207 – 215.

- Sigal, M. (2010). *Spirituality at Work: A Study of Indian non Profit Organizations*. New York : Lambert Academic Publishing.
- Snyder, C. R., Lopez, S. J., & Pedrotti, J. T. (Eds.). (2011). *The Handbook of Positive Psychology*. New York : SAGE Publications Ltd.
- Suseno, M. N. (2012). *Statistika*. Yogyakarta : Ash Shaff.
- Tombaugh, J. R., Mayfield, C., & Durand. R. (2011). Spiritual expression at work: exploring the active voice of workplace spirituality. *International Journal of Organizational Analysis*, 19(2), 146 – 170.
- Utami, D. (2014). *Kualifikasi dan Kompetensi Pedagogik Guru Pendidikan Islam di SMPLB dan SMALB Bhakti Kencana Yogyakarta. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Kependidikan UIN Sunan Kalijaga*. (Skripsi). UIN Sunan Kalijaga.
- Wang, H., & Li, J. (2015). How trait curiosity influences psychological well being and emotional exhaustion : the mediating role of personal initiative. *Journal Personality And Individual Differences*, 75, 135 – 140.
- Wardhani, D. T. (2012). Burnout di kalangan guru pendidikan luar biasa di kota bandung. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(1), 73 – 82.
- Weiner, H. M. (2003). Effective inclusion: professional development in the context of the classroom. *TEACHING Exceptional Children*. 35(6), 12 – 18.
- Wright, T. A., Cropanzo, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the realtion between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Pyschology*, 12(2), 9 – 104.

DAFTAR LAMAN

<http://www.tempo.co/read/news/2013/07/08/058494542/200-Siswa-Difabel-di-Yogya-Masuk-Sekolah-Inklusi> diunduh hari Sabtu, 25 April 2015 jam 16.53.

<http://www.republika.co.id/berita/pendidikan/eduaction/14/09/23/nccmyv-indonesia-kurang-guru-slb> diunduh hari Kamis, 2 Juli 2015, jam 11.00.

http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_guru_dosen.htm diunduh hari Kamis, 2 Juli 2015, jam 00.26.

<http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/daerah/14/10/22/ndujr6-yogyakarta-kekurangan-guru-slb> diunduh hari Senin, 25 Mei 2015 jam 20.50.

http://gtk.kemdikbud.go.id/files/permen_tahun2014_nomor028.pdf diunduh hari Senin, 28 September 2015 jam 5.00.

<http://sumut.kemenag.go.id/file/file/PBM/dbyq1362679022.pdf> diunduh hari Senin, 28 September 2015 jam 5.30.

<http://cpmh.psikologi.uqm.ac.id/about/latar-belakang-dasar-pemikiran/> diunduh hari Senin, 2 November 2015 jam 0.15.

<http://www.depkes.go.id/resources/download/general/Hasil%20Risksdas%202013.pdf> diunduh hari Kamis, 25 Februari 2016 jam 12.00.

<http://daerah.sindonews.com/read/705271/22/kompetensi-guru-abk-masih-diragukan-1357719501> diunduh hari Rabu, 11 November 2015 jam 11.00.

<http://nasional.news.viva.co.id/news/read/35749-siswa-sekolah-luar-biasa-dianiaya-oknum-guru> diunduh hari Rabu, 11 November 2015 jam 11.30

<http://slbsunanmuria.blogspot.co.id/2012/10/panggil-saja-guru-slb.html> diunduh hari Rabu, 11 November 2015 jam 12.55.

http://www.pendidikan-diy.go.id/dinas_v4/?view=v_sosok&id_sub=30 diunduh hari Senin, 30 November 2015 jam 14. 29.

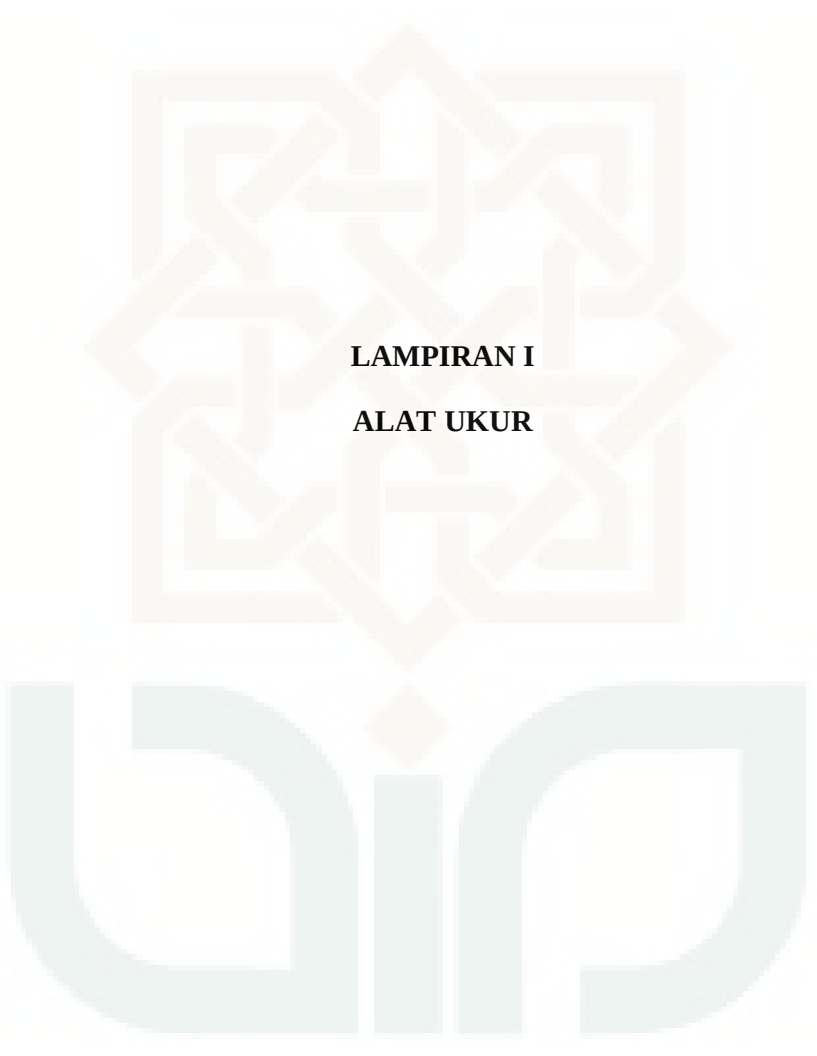
<http://slbeprayuwanayogyakarta.blogspot.co.id/2011/01/profil-slb-e-prayuwana-yogyakarta.html> diunduh hari Senin, 30 November 2015 jam 15. 27.

<http://slbn1yogyakarta.blogspot.co.id/> diunduh hari Senin, 30 November 2015 jam 15. 29.





LAMPIRAN-LAMPIRAN



LAMPIRAN I

ALAT UKUR

SKALA TRY OUT

SKALA PENGUKURAN



PRODI PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2015

IDENTITAS DIRI

Nama : (Boleh Inisial)
 Jenis Kelamin :
 Status Pegawai : PNS / non PNS, honorer, dll (Coret salah satu)
 Lama Bekerja :
 Pendidikan Terakhir :
 Umur :

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini adalah sejumlah pernyataan dan pada setiap pernyataan terdapat lima jawaban. Berikan tanda silang (X) pada kotak jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran anda yang sebenarnya dengan cara memilih :

SS : Bila Anda Merasa **Sangat Sesuai** Dengan Pernyataan Tersebut
 S : Bila Anda Merasa **Sesuai** Dengan Pernyataan Tersebut
 N : Bila Anda Merasa **Netral** Dengan Pernyataan Tersebut
 TS : Bila Anda Merasa **Tidak Sesuai** Dengan Pernyataan Tersebut
 STS : Bila Anda Merasa **Sangat Tidak Sesuai** Dengan Pernyataan Tersebut

Jika saudara ingin memperbaiki jawaban, saudara cukup membuat tanda sama dengan (=) di tengah-tengah tanda silang.

Pada pernyataan ini tidak ada jawaban salah atau benar, baik atau buruk. Kerahasiaan jawaban saudara dijamin oleh etika akademik penelitian dan sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti. Mohon periksa kembali jawaban saudara pastikan tidak ada pernyataan yang terlewatkan. Atas kesediaan dan kerja sama Anda, kami ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, September 2015

Peneliti

STS : Sangat Tidak Sesuai
 TS : Tidak Sesuai
 N : Netral
 S : Sesuai
 SS : Sangat Sesuai

SKALA 1

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya senang bisa menjadi diri sendiri apa adanya					
2.	Saya masih merasa iri dengan kehidupan orang lain					
3.	Sisi buruk dalam diri tidak pernah saya tutupi					
4.	Saya tidak berani menampilkan diri apa adanya					
5.	Masa lalu adalah pengalaman terbaik					
6.	Saya tidak ingin mengingat masa lalu saya					
7.	Saya selalu terlibat dalam kegiatan sosial					
8.	Saat senggang saya lebih suka bermain gadget					
9.	Saya dan teman kerja saling bercerita mengenai masalah kami					
10.	Masalah pribadi saya tidak pernah diketahui orang lain					
11.	Ketika ada teman kerja yang mengalami musibah, saya akan membantunya					
12.	Saya akan menengok teman kerja yang sakit kalau ada yang mengajak lebih dulu					
13.	Saya akan menepuk bahunya ketika teman saya berhasil					
14.	Saya merasa dikucilkan di tempat kerja					
15.	Saya menentukan keputusan secara mandiri					
16.	Saya memutuskan sesuatu harus bersama orang lain					

STS : Sangat Tidak Sesuai
 TS : Tidak Sesuai
 N : Netral
 S : Sesuai
 SS : Sangat Sesuai

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
17.	Saya tetap pada keputusan sendiri meskipun bertentangan dengan orang lain					
18.	Ketika orang lain meminta saya untuk merubah keputusan maka saya akan berubah					
19.	Teman kerja selalu bercakap- cakap ketika melakukan kegiatan, tapi saya tidak melakukannya					
20.	Saya bingung menyesuaikan perilaku pada lingkungan yang baru					
21.	Saya menilai diri sendiri bukan atas penilaian orang lain					
22.	Penilaian orang lain terhadap diri saya sepenuhnya benar					
23.	Saya dapat mengatur lingkungan kelas yang gaduh					
24.	Saya merasa kesulitan untuk memimpin rapat					
25.	Saya dapat mengatur jadwal kehidupan sehari- hari					
26.	Tuntutan hidup sehari- hari sering membuat saya tidak berdaya					
27.	Segala sesuatu dapat selesai dengan baik ketika saya menggunakan waktu dengan tepat					
28.	Peluang untuk memperoleh keuntungan tidak pernah saya hiraukan					
29.	Situasi yang tidak cocok dengan saya maka akan saya ubah					
30.	Saya bingung dalam merencanakan sesuatu yang sesuai kondisi tempat kerja					
31.	Rencana yang saya miliki dapat saya implementasikan					

STS : Sangat Tidak Sesuai
 TS : Tidak Sesuai
 N : Netral
 S : Sesuai
 SS : Sangat Sesuai

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
32.	Saya tidak memiliki rencana dalam hidup					
33.	Masa lalu untuk memperbaiki masa kini					
34.	Masa lalu tidak ada kaitannya dengan masa kini					
35.	Saya memiliki keyakinan yang dapat memberikan tujuan hidup					
36.	Saya hanya menikmati kehidupan saat ini					
37.	Target saya merupakan sesuatu yang harus dicapai dalam hidup					
38.	Mengatur tujuan untuk diri saya sendiri hanya terlihat seperti membuang waktu					
39.	Saya menyukai tantangan baru					
40.	Saya tidak ingin mencoba cara- cara baru dalam melakukan pekerjaan					
41.	Saya memandang potensi saya terus berkembang					
42.	Saya kurang memiliki keinginan untuk mengembangkan potensi					
43.	Saya merasa adanya peningkatan yang terjadi pada diri saya					
44.	Dari waktu ke waktu, cara saya menyelesaikan pekerjaan selalu sama					

STS : Sangat Tidak Sesuai
 TS : Tidak Sesuai
 N : Netral
 S : Sesuai
 SS : Sangat Sesuai

SKALA 2

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan yang sekarang membuat saya bahagia					
2.	Saya tidak memiliki pilihan lain selain pekerjaan saat ini					
3.	Pekerjaan saya membuat hidup saya lebih berarti					
4.	Bekerja bagi saya hanya untuk mencukupi kebutuhan materi					
5.	Saya ikut merasa sedih ketika teman saya kehilangan sesuatu					
6.	Memahami keinginan anak didik terasa begitu sulit					
7.	Saat teman menghadapi masalah, saya mengingatkannya untuk lebih tekun beribadah					
8.	Saat teman menceritakan masalahnya, saya tidak begitu mendengarkan					
9.	Nilai- nilai yang saya anut selaras dengan nilai- nilai organisasi					
10.	Tujuan organisasi tidak pernah saya perhatikan					
11.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya saat ini					
12.	Saya tidak tahu visi dan misi organisasi					

STS : Sangat Tidak Sesuai
 TS : Tidak Sesuai
 N : Netral
 S : Sesuai
 SS : Sangat Sesuai

SKALA 3

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya tegang ketika pekerjaan menumpuk					
2.	Saya melakukan humor untuk menghilangkan kecanggungan saya					
3.	Saya khawatir jika pekerjaan mengalami kegagalan					
4.	Saya tidak mudah terganggu dengan hal- hal yang terjadi di luar dugaan					
5.	Saya malu saat semua orang memperhatikan penampilan saya					
6.	Saya akan mengajak berkenalan lebih dulu ketika berada di antara orang yang baru					
7.	Saya kesal ketika teman menyindir saya					
8.	Walaupun candaan teman menyakitkan, saya tak pernah menganggapnya serius					
9.	Setiap hari saya selalu ingat kesalahan saya sehingga membuat saya sedih					
10.	Saya memilih jalan- jalan dengan keluarga atau teman daripada melamun di rumah					
11.	Saya merasa bersalah ketika ingat kesalahan di masa lalu					
12.	Ketika bersalah saya akan segera minta maaf dan berusaha untuk tidak mengulanginya					
13.	Saya merasa gagal menyelesaikan pekerjaan					
14.	Saya terus berusaha mengatasi masalah walaupun berkali- kali telah gagal					
15.	Saya merasa putus asa saat harus menyelesaikan pekerjaan yang tidak kunjung selesai					

STS : Sangat Tidak Sesuai
 TS : Tidak Sesuai
 N : Netral
 S : Sesuai
 SS : Sangat Sesuai

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
16.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesulit apapun					
17.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan terburu- buru					
18.	Saya memikirkan akibatnya lebih dahulu sebelum menyuruh orang melakukan sesuatu					
19.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan terburu- buru					
20.	Saya menegur orang lain ketika perasaan kesal mulai reda					
21.	Saya sering tidak sengaja menegur orang dengan suara keras					
22.	Menarik nafas panjang lebih efektif bagi saya ketika saya mulai kesal					
23.	Saya diliputi permusuhan dengan orang lain					
24.	Saya akan meminta maaf lebih dulu agar masalah tidak semakin rumit					

**MOHON PERIKSA KEMBALI JAWABAN ANDA
 PASTIKAN TIDAK ADA JAWABAN YANG KOSONG
 TERIMA KASIH**

SKALA PENELITIAN

SKALA PENGUKURAN



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2015



Assalamu'alaikum wr. wb

Kami tim peneliti dari program studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sedang melakukan penelitian tentang kesejahteraan psikologis (psychological well being). Memohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi skala dalam kepentingan penelitian ini. Skala yang diberikan adalah terkait pekerjaan Bapak/ Ibu sehari- hari. **Bapak/Ibu dapat memberikan respon yang sesuai yang Bapak/Ibu rasakan.**

Respon atau jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu penelitian ini. Oleh karena itu, respon yang jujur sangat membantu untuk menjadikan penelitian ini bermakna. Selaku peneliti, kami mengucapkan terima kasih banyak atas bantuan yang Bapak/Ibu berikan melalui kesediaan untuk mengisi skala ini.

Wassalamua'alaikum wr. wb

Erika Setyanti Kusumaputri
Fatimah

IDENTITAS DIRI

Nama (Boleh Inisial)	:	Status Pegawai	:	PNS/ non PNS, honorer, dll*
Jenis Kelamin	:	L / P*	Usia	:
Pendidikan Terakhir	:	Agama	:	
Lama Bekerja	:	Status Perkawinan	:	Lajang/ Kawin/ Cerai/ dll*

*Ket : Coret salah satu

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini adalah sejumlah pernyataan dan pada setiap pernyataan terdapat lima jawaban. Berikan tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran Bapak/Ibu yang sebenarnya dengan cara memilih :

SS : Bila Bapak/Ibu Merasa **Sangat Sesuai** Dengan Pernyataan Tersebut
 S : Bila Bapak/Ibu Merasa **Sesuai** Dengan Pernyataan Tersebut
 N : Bila Bapak/Ibu Merasa **Netral** Dengan Pernyataan Tersebut
 TS : Bila Bapak/Ibu Merasa **Tidak Sesuai** Dengan Pernyataan Tersebut
 STS : Bila Bapak/Ibu Merasa **Sangat Tidak Sesuai** Dengan Pernyataan Tersebut

Jika Bapak/Ibu ingin memperbaiki jawaban, Bapak/Ibu cukup membuat tanda sama dengan (=) di tengah-tengah tanda centang dan memberikan tanda centang pada jawaban yang baru.

Pada pernyataan ini tidak ada jawaban salah atau benar, baik atau buruk. Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu dijamin oleh etika akademik penelitian dan sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti. Mohon periksa kembali jawaban Bapak/Ibu pastikan tidak ada pernyataan yang terlewatkan.

SELAMAT MENGERJAKAN

STS : Sangat Tidak
T Sesuai
S : Tidak Sesuai
N : Netral
S : Sesuai

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya senang bisa menjadi diri sendiri apa adanya					
2.	Saya masih merasa iri dengan kehidupan orang lain					
3.	Saya tidak berani menampilkan diri apa adanya					
4.	Saya selalu terlibat dalam kegiatan sosial					
5.	Ketika ada teman kerja yang mengalami musibah, saya akan membantunya					
6.	Saya akan menepuk bahunya ketika teman saya berhasil					
7.	Saya merasa dikucilkan di tempat kerja					
8.	Saya bingung menyesuaikan perilaku pada lingkungan yang baru					
9.	Saya dapat mengatur lingkungan kelas yang gaduh					
10.	Saya merasa kesulitan untuk memimpin rapat					
11.	Saya dapat mengatur jadwal kehidupan sehari-hari					
12.	Tuntutan hidup sehari-hari sering membuat saya tidak berdaya					
13.	Segala sesuatu dapat selesai dengan baik ketika saya menggunakan waktu dengan tepat					
14.	Saya bingung dalam merencanakan sesuatu yang sesuai kondisi tempat kerja					
15.	Rencana yang saya miliki dapat saya implementasikan					

STS : Sangat Tidak
T Sesuai
S : Tidak Sesuai
N : Netral
S : Sesuai

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
16.	Saya tidak memiliki rencana dalam hidup					
17.	Masa lalu untuk memperbaiki masa kini					
18.	Masa lalu tidak ada kaitannya dengan masa kini					
19.	Saya memiliki keyakinan yang dapat memberikan tujuan hidup					
20.	Target saya merupakan sesuatu yang harus dicapai dalam hidup					
21.	Mengatur tujuan untuk diri saya sendiri hanya terlihat seperti membuang waktu					
22.	Saya menyukai tantangan baru					
23.	Saya tidak ingin mencoba cara- cara baru dalam melakukan pekerjaan					
24.	Saya kurang memiliki keinginan untuk mengembangkan potensi					
25.	Dari waktu ke waktu, cara saya menyelesaikan pekerjaan selalu sama					

**MOHON PERIKSA KEMBALI JAWABAN ANDA
PASTIKAN TIDAK ADA JAWABAN YANG KOSONG**

STS : Sangat Tidak Sesuai
 TS : Tidak Sesuai
 N : Netral
 S : Sesuai
 SS : Sangat Sesuai

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan yang sekarang membuat saya bahagia					
2.	Pekerjaan saya membuat hidup saya lebih berarti					
3.	Bekerja bagi saya hanya untuk mencukupi kebutuhan materi					
4.	Saya ikut merasa sedih ketika teman saya kehilangan sesuatu					
5.	Memahami keinginan anak didik terasa begitu sulit					
6.	Saat teman menceritakan masalahnya, saya tidak begitu mendengarkan					
7.	Nilai- nilai yang saya anut selaras dengan nilai- nilai organisasi					
8.	Tujuan organisasi tidak pernah saya perhatikan					
9.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya saat ini					
10.	Saya tidak tahu visi dan misi organisasi					

**MOHON PERIKSA KEMBALI JAWABAN ANDA
 PASTIKAN TIDAK ADA JAWABAN YANG KOSONG**

STS : Sangat Tidak Sesuai
 TS : Tidak Sesuai
 N : Netral
 S : Sesuai
 SS : Sangat Sesuai

No	Pernyataan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya tegang ketika pekerjaan menumpuk					
2.	Saya tidak mudah terganggu dengan hal- hal yang terjadi di luar dugaan					
3.	Saya malu saat semua orang memperhatikan penampilan saya					
4.	Saya kesal ketika teman menyindir saya					
5.	Setiap hari saya selalu ingat kesalahan saya sehingga membuat saya sedih					
6.	Ketika bersalah saya akan segera minta maaf dan berusaha untuk tidak mengulangnya					
7.	Saya merasa gagal menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya terus berusaha mengatasi masalah walaupun berkali- kali telah gagal					
9.	Saya merasa putus asa saat harus menyelesaikan pekerjaan yang tidak kunjung selesai					
10.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesulit apapun					
11.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan terburu- buru					
12.	Saya diliputi permusuhan dengan orang lain					

MOHON PERIKSA KEMBALI JAWABAN ANDA
PASTIKAN TIDAK ADA JAWABAN YANG KOSONG
TERIMA KASIH

LAMPIRAN II
DISTRIBUSI DATA *TRY OUT*

1. SKALA SPIRITUALITAS KERJA (*SPIRITUALITY AT WORKPLACE*)

Subjek	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10
1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
2	4	3	3	3	0	0	1	1	0	3
3	2	4	3	2	3	3	1	3	3	2
4	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3
5	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
6	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3
7	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4
8	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3
9	1	2	3	3	1	3	2	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
13	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
14	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
15	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3
16	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
17	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
20	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
21	3	3	4	3	0	4	1	2	3	3
22	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3
23	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	4	2	3	2	3	3	3	4	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

27	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
28	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4
29	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
33	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
34	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4
36	3	3	0	1	2	4	2	2	3	2
37	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
41	2	4	3	2	3	2	2	4	4	2
42	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
43	1	2	3	3	1	3	2	3	2	2
44	4	4	3	4	3	4	1	3	4	3
45	3	2	3	3	3	1	3	3	4	4
46	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
47	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
48	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
49	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2
50	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3
51	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
52	2	3	3	3	1	4	2	3	4	2
53	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4

54	3	3	3	3	1	3	2	2	3	1
55	2	3	3	1	3	1	3	3	2	2
56	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2
57	4	4	3	3	1	4	3	3	4	3
58	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4
59	3	2	3	2	1	2	3	3	4	1
60	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3
61	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3
62	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4
63	3	3	4	3	1	3	3	3	4	2
64	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
65	4	4	3	3	1	2	4	1	4	2
66	4	4	3	3	3	3	2	1	3	3
67	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3

68	4	3	0	0	4	3	3	2	2	3
69	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3
70	4	4	3	3	3	3	3	0	4	3
71	4	4	4	3	4	4	3	0	4	2
72	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
75	4	4	3	4	3	4	2	2	3	2
76	3	4	4	4	2	3	2	2	3	2
77	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
78	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
79	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3
80	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3
81	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4

2. SKALA TRAIT NEUROTICISM

Subjek	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
1	3	2	3	1	1	0	1	0	1	1	3	1
2	1	1	1	1	2	0	1	0	0	0	1	0
3	1	2	3	3	1	0	1	1	1	1	1	1
4	1	1	3	0	3	2	2	1	3	1	1	2
5	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
6	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	2	1	2	1	1	1	1	0	1	0
8	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
9	2	1	1	3	2	1	2	2	1	1	2	3
10	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1
12	3	2	3	3	1	0	1	0	1	1	1	1
13	3	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2
14	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1
15	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
16	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0
17	0	2	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1
18	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
19	1	1	1	1	2	0	2	0	0	0	1	0
20	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1
21	1	3	2	1	4	2	2	2	2	0	1	0
22	3	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1
23	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1
24	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
25	2	2	3	2	2	0	0	2	1	0	1	1
26	3	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0

27	2	2	4	3	1	1	1	1	2	1	2	0
28	4	3	3	4	3	0	1	1	3	2	3	0
29	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1
30	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1
31	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0
32	3	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	1
33	1	1	2	1	1	0	1	2	1	1	0	0
34	3	2	2	2	2	0	2	2	2	1	2	1
35	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1
36	4	2	1	2	3	0	1	1	1	1	1	0
37	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	0
38	1	3	3	3	1	0	0	0	0	0	0	0
39	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1
40	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
41	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	1	2
42	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
43	1	2	3	3	1	1	3	1	1	1	2	1
44	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0
45	1	2	4	4	3	1	0	1	1	3	1	2
46	1	1	3	3	1	1	2	1	1	2	1	1
47	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1
48	3	2	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1
49	2	0	3	3	2	1	1	1	3	1	2	2
50	3	2	2	2	2	0	1	1	1	2	1	1
51	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2
52	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3
53	2	2	4	0	0	0	0	0	0	0	2	0

54	3	2	3	4	1	1	2	1	2	1	1	0
55	2	1	1	0	4	2	1	3	3	1	3	1
56	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	3	2
57	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0
58	2	3	3	2	0	0	0	1	0	1	1	0
59	3	2	2	3	2	1	3	2	3	1	3	2
60	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
61	3	2	2	2	2	0	2	1	2	2	2	1
62	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0
63	3	2	1	1	2	1	1	1	1	0	1	0
64	0	1	2	1	1	1	2	1	1	0	0	0
65	2	2	2	2	1	0	1	2	2	1	2	0
66	1	1	1	3	3	0	3	0	1	1	1	0
67	3	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	0

68	0	2	3	1	3	0	3	3	3	0	1	0
69	2	2	2	3	1	0	2	1	1	0	2	2
70	3	1	3	3	1	0	1	0	1	1	1	0
71	4	1	3	3	1	0	1	0	1	1	1	0
72	1	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1	0
73	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0
74	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
75	3	2	2	3	1	1	0	0	3	0	2	3
76	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	0
77	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	0
78	3	1	3	1	0	0	1	0	0	0	0	1
79	3	2	3	3	1	0	0	1	1	0	2	3
80	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1
81	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1

3. SKALA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS (PSYCHOLOGICAL WELL BEING)

Subjek	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25
1	3	3	4	3	4	0	4	4	3	0	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	0	4	4	3	3	2	3	4	3
3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	1	3	3	3
4	3	3	1	0	3	3	1	2	0	2	4	0	4	3	3	3	3	0	0	3	0	4	0	0	3
5	4	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
6	3	1	1	0	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	3	3
8	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
9	0	4	4	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2
10	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3	3	3	3	2	3	3	2
11	4	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3	3	3	3	2	3	3	2
12	3	1	1	2	3	1	3	3	3	1	2	1	3	3	2	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2
13	4	3	4	2	4	1	4	2	3	2	2	1	4	2	1	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3
14	3	0	2	3	4	2	0	2	2	1	2	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3
15	4	4	4	3	3	0	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
16	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	3	4	2	4	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	2	4	3	4	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
21	3	4	4	0	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
23	0	3	3	3	0	1	0	3	3	3	3	3	3	3	1	0	3	3	3	3	3	3	3	1	3
24	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
25	4	4	4	4	4	3	4	4	0	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	1
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

27	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3
28	4	4	4	3	4	3	4	1	3	3	2	0	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	1
29	1	3	2	3	4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3
30	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	1	4	2	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3
31	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	1	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	0	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
34	4	4	2	3	3	3	4	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
35	4	1	1	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2
36	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	0	2	0	2	2	4	1	3	3	3	3	3	2	4	4
37	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3
38	4	4	1	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
39	2	2	3	3	4	3	3	3	2	1	2	1	4	2	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3
40	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
41	4	4	3	2	4	4	2	3	4	2	2	1	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
42	4	2	1	4	4	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	1	3	3	3	2	2	1	3	1	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
44	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3
45	3	2	1	4	4	3	4	3	2	1	1	1	3	4	3	4	4	1	3	4	3	1	2	1	4
46	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
47	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
48	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
49	3	2	2	3	3	3	2	1	3	1	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2
50	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3	3
51	3	2	2	0	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2
52	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	1	1	2	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	2
53	4	4	4	2	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	2	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4
54	4	2	3	4	4	2	4	3	3	1	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	1	2	2
55	3	3	1	3	3	3	4	1	3	2	3	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1

56	3	2	3	2	3	0	1	1	2	1	2	2	2	1	3	2	3	1	2	3	2	3	2	1	1
57	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	1	3	4	3
58	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
59	3	1	1	3	3	1	3	2	3	1	2	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	0	1	1	1
60	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3
61	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	2	1	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3
62	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	0	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4
63	4	2	3	2	4	1	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	1	3	3
64	4	3	3	3	4	3	0	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2
65	4	1	1	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	1
66	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3
67	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	1	2	4	3	4	3	1	3	3
68	4	4	1	0	3	2	4	4	4	2	4	0	4	4	0	2	4	1	4	3	2	1	0	2	0
69	3	2	3	3	4	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
70	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	0	3	0	3	3	4	4	3	0	3	3	3	3	3	3
71	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	0	3	0	3	3	4	4	3	0	3	2	3	2	3	3
72	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	0	1	1	1	1	1
73	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
74	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	4	2	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	2
76	1	4	2	3	4	1	4	4	3	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3
77	4	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
78	4	4	3	4	4	1	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3
79	4	2	3	2	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	4	3
80	0	3	3	2	4	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	0	3	2	3	2	3
81	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

LAMPIRAN III
DISTRIBUSI DATA PENELITIAN

1. DATA SPIRITUALITAS KERJA (*SPIRITUALITY AT WORKPLACE*)

Subjek	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10
1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2
2	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3
3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2
4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2
5	3	3	3	3	3	1	2	3	4	3
6	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1
10	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
11	2	2	1	2	2	4	2	3	2	3
12	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1
13	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3
14	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3
15	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
16	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
17	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3
18	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
19	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
20	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
21	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4
22	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
23	4	3	3	4	4	4	0	4	4	4
24	2	2	4	2	2	2	0	2	2	2
25	3	3	1	3	4	4	0	4	0	4
26	3	3	4	0	3	3	2	3	3	3

27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	1	3	1	3	3	4	2	3	3	3
29	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3
30	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
31	4	4	4	1	3	2	3	3	4	3
32	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
34	4	4	3	4	2	3	1	1	4	2
35	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
36	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4
39	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
40	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
41	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
42	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
43	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2
44	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
48	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
49	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
50	2	4	4	3	1	3	2	2	3	2
51	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2
52	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2
53	2	2	3	3	2	3	2	3	4	0

54	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
55	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
56	4	3	4	4	2	2	2	3	4	3
57	4	4	4	4	0	4	2	2	3	1
58	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
63	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3
64	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
65	4	4	3	3	3	3	2	2	4	2
66	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
67	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3
71	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3
72	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3
73	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
74	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
75	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
76	4	4	4	1	3	3	3	3	4	3
77	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
78	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
79	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3

80	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
81	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4
82	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
83	4	4	3	3	3	3	1	3	4	1
84	3	4	3	0	3	3	2	2	3	2
85	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
86	4	4	4	4	0	4	2	4	4	4
87	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
89	4	4	3	3	1	3	2	3	3	3
90	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
91	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
92	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
93	3	4	3	3	3	3	1	3	4	1
94	4	4	4	0	4	4	4	3	4	3
95	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
96	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3
97	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3
98	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3
99	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3
100	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
102	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
103	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2
104	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
107	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3
108	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
109	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
111	4	4	0	3	1	1	4	0	4	0

112	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2
113	4	4	4	1	3	3	3	3	4	3
114	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2
115	4	4	3	3	3	1	2	2	4	2
116	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2

2. DATA TRAIT NEUROTICISM

Subjek	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
1	3	3	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1
2	2	1	3	2	0	0	1	1	1	1	1	0
3	3	3	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1
4	3	3	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	0	1	3	1	3	1	0
6	1	1	1	3	1	1	1	1	1	0	1	1
7	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
8	3	3	3	3	1	0	1	1	1	0	0	0
9	3	0	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3
10	2	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1
11	0	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
12	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	3	1	3	3	1	0	1	1	1	0	1	0
15	2	2	1	3	2	1	1	1	2	1	3	1
16	1	1	2	3	3	1	3	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	3	3	3	3	1	0	1	1	2	1	1	1
19	1	1	0	1	2	1	1	1	0	0	1	0
20	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1
21	0	3	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0
22	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
23	3	1	0	0	3	1	1	1	0	0	3	1

24	0	2	2	0	2	2	0	2	0	2	0	0
25	0	3	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
28	3	1	4	4	0	4	1	1	4	1	1	1
29	3	1	2	2	2	0	2	1	2	1	2	1
30	3	1	1	3	2	0	2	1	3	1	2	1
31	3	3	0	2	2	1	0	1	1	1	1	0
32	3	3	3	3	1	0	1	1	1	1	1	1
33	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
34	0	1	1	4	3	1	3	0	1	1	3	1
35	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
36	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
37	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
38	0	0	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0
39	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1
40	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	0
41	3	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	0
42	1	3	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1
43	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2
44	2	3	0	1	2	0	1	1	1	0	1	1
45	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
47	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

48	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1
49	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2
50	4	3	2	3	2	0	3	0	1	0	2	2
51	1	3	1	3	1	1	1	0	1	1	1	0
52	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
53	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
55	3	3	2	4	3	0	1	1	1	1	0	0
56	2	1	3	3	0	0	0	2	0	0	3	0
57	3	2	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
58	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
59	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	0
60	0	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0
61	3	3	2	1	1	1	0	1	1	1	1	0
62	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
63	3	3	2	2	2	0	1	1	1	1	1	1
64	1	3	2	2	1	0	1	1	1	1	3	1
65	3	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1
66	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
67	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	3	3	1	3	1	1	2	1	3	1	1	3
70	3	1	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1
71	1	1	3	2	3	1	3	1	2	1	1	1
71	1	1	3	2	3	1	3	1	2	1	1	1
73	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0
74	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1
75	3	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1
76	1	2	2	1	2	1	2	1	0	1	1	0

77	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
78	3	2	1	3	2	0	1	1	1	2	1	2
79	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
80	3	1	1	1	3	0	0	0	0	0	4	0
81	2	1	3	1	0	2	1	2	3	2	1	2
82	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
83	1	3	1	0	3	0	2	1	0	1	0	0
84	3	2	3	4	3	2	2	1	2	1	2	1
85	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1
86	4	4	4	4	4	0	0	0	0	0	0	0
87	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	0
88	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
89	3	3	3	2	1	1	1	2	3	2	3	1
90	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0
91	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
92	3	2	1	3	1	0	0	1	2	0	1	0
93	1	3	1	3	2	0	1	1	1	1	1	1
94	3	1	1	3	1	0	1	0	1	0	1	0
95	3	3	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0
96	1	2	1	2	1	1	0	1	3	1	2	1
97	1	2	1	2	1	1	0	1	3	1	2	0
98	1	2	1	2	1	1	0	1	3	1	2	1
99	1	2	1	2	1	1	0	1	3	1	2	0
100	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1
101	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
102	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
103	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0
104	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
105	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1

106	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
107	1	2	1	2	1	1	1	3	0	0	1	0
108	2	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1
109	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
110	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
111	2	1	3	3	3	0	4	1	3	1	2	2
112	4	4	2	1	3	1	2	1	3	3	2	2
113	2	3	1	4	4	0	2	2	1	1	1	1

114	2	3	3	3	2	0	1	1	2	1	1	0
115	1	1	1	3	1	0	1	1	1	1	1	0
116	1	1	1	3	1	0	3	0	3	1	1	1



3. DATA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS (*PSYCHOLOGICAL WELL BEING*)

Subjek	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25
1	3	1	1	1	3	2	4	2	3	2	1	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
7	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
8	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3
9	4	3	1	3	3	3	2	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1
10	4	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3
11	2	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2
12	3	3	3	3	3	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1
14	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
15	4	3	3	2	3	3	4	4	2	1	3	1	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2
16	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	1
17	4	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4
20	4	3	3	2	3	4	3	1	3	2	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3
21	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	3
22	4	4	4	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3
23	0	3	3	4	4	0	4	4	4	2	3	0	4	1	4	4	4	0	0	0	3	4	4	3	3
24	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	1	3	3	4	3	2	2	2
25	3	4	4	0	3	3	4	4	0	4	0	4	0	2	3	4	3	0	3	3	1	0	4	4	4

26	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
27	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
28	1	1	3	0	0	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	1	1	3	3
29	3	4	4	3	4	3	2	0	1	4	4	4	2	2	3	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3
30	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3
31	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
32	3	3	3	2	4	1	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
33	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
34	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3
35	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2
36	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1
37	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	4	4	0	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
39	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3
40	4	4	1	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	0	4	0	4	4	4	3	1	3	0
41	4	4	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2
42	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
43	4	2	2	2	3	3	2	2	3	1	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2
44	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	1	4	4	4	1	4	3	3	3
45	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3
48	4	4	4	1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	1	3
49	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	4	2	3	2	4	3	4	2	2	2	3	3	4	1	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	1
51	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	1	3	1	1	3	3
52	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2
53	4	3	1	3	4	3	4	2	3	3	2	1	4	2	2	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3
54	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3

55	4	3	3	2	3	4	4	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1
56	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2
58	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	0	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3
59	4	3	3	3	4	1	3	0	3	1	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
60	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
61	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
62	4	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2
63	4	2	3	2	4	3	3	3	3	1	2	3	3	1	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	1
64	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
65	4	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3
66	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	0	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2
67	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	0	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2
68	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	4	3	3	1	4	2	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
70	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	2	2	3
71	4	4	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
72	4	4	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
73	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	3	3	3
74	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3
75	4	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3
76	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
77	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
78	3	1	2	4	3	3	2	3	1	3	3	2	4	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2
79	4	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
80	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
81	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	0	4	2	3	3	0	1	2	3	2	3	3	3	4
82	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
83	4	0	0	4	3	0	2	2	1	1	3	3	3	1	3	4	3	4	0	3	3	3	3	3	3

84	4	4	2	1	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	1	3	3	3	4	3
85	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
86	4	4	4	0	4	4	4	2	0	4	4	0	4	2	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	0
87	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3
88	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
89	4	4	3	3	3	1	3	1	3	1	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3
90	4	4	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3
91	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
92	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
93	0	4	3	4	1	1	4	3	1	1	3	3	3	1	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3
94	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
95	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
96	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	3	3	1	3	3	4	3	3
97	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	3	3	1	3	3	4	3	3
98	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	3	3	1	3	3	4	3	3
99	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3
100	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
101	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
102	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
103	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3
104	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
105	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
106	4	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
107	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
108	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
110	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
111	3	1	2	3	3	4	3	1	1	1	3	0	3	1	3	2	0	0	4	4	0	3	0	0	0
112	4	3	2	2	4	4	2	2	4	2	3	1	4	1	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2

113	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	1	1
114	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2
115	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	1	1	3
116	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3



HASIL VALIDITAS ALAT UKUR

HASIL RELIABILITAS ALAT UKUR

1. HASIL UJI RELIABILITAS SPIRITUALITAS KERJA (SPIRITUALITY AT WORKPLACE)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	81	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,793	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	26,28	17,181	,460	,776
a3	26,12	17,235	,562	,768
a4	26,40	17,217	,380	,786
a5	26,46	16,801	,531	,768
a6	26,99	15,812	,450	,781
a8	26,36	16,358	,506	,770
a9	26,91	17,230	,412	,781
a10	26,68	17,221	,364	,788
a11	26,25	16,638	,545	,766
a12	26,56	16,725	,519	,769

2. HASIL UJI RELIABILITAS *TRAIT NEUROTICISM*

Case Processing Summary

N	%
81	100,0
0	,0
81	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	14,51	23,053	,315	,769
a4	14,93	24,694	,328	,762
a5	14,48	23,653	,302	,768
a7	14,58	22,397	,404	,757
a9	15,12	22,735	,420	,753
a12	15,89	24,000	,420	,754
a13	15,40	23,692	,394	,756
a14	15,62	24,264	,397	,756
a15	15,48	22,103	,611	,732
a16	15,75	23,938	,488	,749
a17	15,35	22,954	,544	,741
a23	15,83	23,395	,400	,755

3. HASIL UJI RELIABILITAS KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS (PSYCHOLOGICAL WELL BEING)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	81	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	70,27	119,250	,406	,871
a2	70,75	119,688	,340	,874
a4	70,72	116,056	,540	,867
a7	70,86	119,869	,348	,873
a11	70,06	122,559	,383	,872
a13	71,20	119,535	,347	,873
a14	70,36	117,033	,496	,869
a20	70,78	116,650	,595	,866
a23	70,67	121,300	,377	,872
a24	71,27	119,650	,350	,873
a25	70,80	120,160	,380	,872
a26	71,05	113,523	,584	,866
a27	70,46	120,576	,314	,874
a30	70,83	118,795	,525	,868
a31	70,84	122,436	,350	,873
a32	70,14	119,194	,525	,869
a33	70,43	120,873	,335	,873
a34	70,67	119,700	,408	,871
a35	70,49	119,728	,365	,873

a37	70,64	119,783	,419	,871
a38	70,59	118,919	,508	,869
a39	70,96	118,386	,471	,869
a40	70,89	116,150	,593	,866
a42	70,74	115,069	,700	,863
a44	70,94	120,784	,385	,872





HASIL ANALISIS DATA

HASIL DESKRIPTIF DATA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Psychological Well Being	73,85	8,215	116
Spirituality At Workplace	29,25	3,585	116
Trait Neuroticism	16,30	4,851	116

HASIL ANALISIS UJI HIPOTESIS

VARIABEL SPIRITUALITAS KERJA (*SPIRITUALITY AT WORKPLACE*), TRAIT NEUROTICISM DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS (*PSYCHOLOGICAL WELL BEING*)

1. REGRESI SPIRITUALITAS KERJA (*SPIRITUALITY AT WORKPLACE*) DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS (*PSYCHOLOGICAL WELL BEING*)

Correlations

		Psychological Well Being	Spirituality At Workplace
Pearson Correlation	Psychological Well Being	1,000	,693
	Spirituality At Workplace	,693	1,000
Sig. (1-tailed)	Psychological Well Being	.	,000
	Spirituality At Workplace	,000	.
N	Psychological Well Being	116	116
	Spirituality At Workplace	116	116

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Spirituality At Workplace	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= ,050, Probability-of-F- to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: Psychological Well Being

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,693 ^a	,480	,475	5,950	,480	105,238	1	114	,000

a. Predictors: (Constant), Spirituality At Workplace

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3725,183	1	3725,183	105,238	,000 ^a
	Residual	4035,326	114	35,398		
	Total	7760,509	115			

a. Predictors: (Constant), Spirituality At Workplace

b. Dependent Variable: Psychological Well Being

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	27,413	4,561		6,011	,000			
Spirituality At Workplace	1,588	,155	,693	10,259	,000	,693	,693	,693

a. Dependent Variable: Psychological Well Being

2. REGRESI TRAIT NEUROTICISM DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS (PSYCHOLOGICAL WELL BEING)

Correlations

		Psychological Well Being	Trait Neuroticism
Pearson Correlation	Psychological Well Being	1,000	-,568
	Trait Neuroticism	-,568	1,000
Sig. (1-tailed)	Psychological Well Being	.	,000
	Trait Neuroticism	,000	.
N	Psychological Well Being	116	116
	Trait Neuroticism	116	116

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Trait Neuroticism	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= ,050, Probability-of-F- to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: Psychological Well Being

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,568 ^a	,323	,317	6,790	,323	54,343	1	114	,000

a. Predictors: (Constant), Trait Neuroticism

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2505,189	1	2505,189	54,343	,000 ^a
	Residual	5255,320	114	46,099		
	Total	7760,509	115			

a. Predictors: (Constant), Trait Neuroticism

b. Dependent Variable: Psychological Well Being

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	89,537	2,219		40,351	,000			
Trait Neuroticism	-,962	,131	-,568	-7,372	,000	-,568	-,568	-,568

a. Dependent Variable: Psychological Well Being

3. REGRESI SPIRITUALITAS KERJA (*SPIRITUALITY AT WORKPLACE*) DENGAN DIMENSI- DIMENSI KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS (*PSYCHOLOGICAL WELL BEING*)

a. REGRESI SPIRITUALITAS KERJA (*SPIRITUALITY AT WORKPLACE*) DENGAN PENERIMAAN DIRI

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dimensi Penerimaan Diri	9,69	1,761	116
Spirituality At Workplace	29,25	3,585	116

Correlations

		Dimensi Penerimaan Diri	Spirituality At Workplace
Pearson Correlation	Dimensi Penerimaan Diri	1,000	,333
	Spirituality At Workplace	,333	1,000
Sig. (1-tailed)	Dimensi Penerimaan Diri	.	,000
	Spirituality At Workplace	,000	.
N	Dimensi Penerimaan Diri	116	116
	Spirituality At Workplace	116	116

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Spirituality At Workplace	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= ,050, Probability-of-F- to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: Dimensi Penerimaan Diri

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,333 ^a	,111	,103	1,668	,111	14,243	1	114	,000

a. Predictors: (Constant), Spirituality At Workplace

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,631	1	39,631	14,243	,000 ^a
	Residual	317,197	114	2,782		
	Total	356,828	115			

a. Predictors: (Constant), Spirituality At Workplace

b. Dependent Variable: Dimensi Penerimaan Diri

Coefficients^a

Model	Coefficients							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4,900	1,279		3,832	,000		
	Spirituality At Workplace	,164	,043	,333	3,774	,000	,333	,333

a. Dependent Variable: Dimensi Penerimaan Diri

b. REGRESI SPIRITUALITAS KERJA (*SPIRITUALITY AT WORKPLACE*) DENGAN HUBUNGAN YANG POSITIF DENGAN ORANG LAIN

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dimensi Hubungan Yg Positif Dengan Orang Lain	12,08	1,669	116
Spirituality At Workplace	29,25	3,585	116

Correlations

		Dimensi Hubungan Yg Positif Dengan Orang Lain	Spirituality At Workplace
Pearson Correlation	Dimensi Hubungan Yg Positif Dengan Orang Lain Spirituality At Workplace	1,000 ,351	,351 1,000
Sig. (1-tailed)	Dimensi Hubungan Yg Positif Dengan Orang Lain Spirituality At Workplace	. ,000	,000 .
N	Dimensi Hubungan Yg Positif Dengan Orang Lain Spirituality At Workplace	116 116	116 116

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Spirituality At Workplace	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= ,050, Probability-of-F- to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: Dimensi Hubungan Yg Positif Dengan Orang Lain

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,351 ^a	,123	,116	1,569	,123	16,059	1	114	,000

a. Predictors: (Constant), Spirituality At Workplace

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,549	1	39,549	16,059	,000 ^a
	Residual	280,753	114	2,463		
	Total	320,302	115			

a. Predictors: (Constant), Spirituality At Workplace

b. Dependent Variable: Dimensi Hubungan Yg Positif Dengan Orang Lain

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	7,292	1,203		6,062	,000			
Spirituality At Workplace	,164	,041	,351	4,007	,000	,351	,351	,351

a. Dependent Variable: Dimensi Hubungan Yg Positif Dengan Orang Lain

c. REGRESI SPIRITUALITAS KERJA (*SPIRITUALITY AT WORKPLACE*) DENGAN OTONOMI

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dimensi Otonomi	2,88	,876	116
Spirituality At Workplace	29,25	3,585	116

Correlations

		Dimensi Otonomi	Spirituality At Workplace
Pearson Correlation	Dimensi Otonomi	1,000	,406
	Spirituality At Workplace	,406	1,000
Sig. (1-tailed)	Dimensi Otonomi	.	,000
	Spirituality At Workplace	,000	.
N	Dimensi Otonomi	116	116
	Spirituality At Workplace	116	116

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Spirituality At Workplace	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= ,050, Probability-of-F- to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: Dimensi Otonomi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,406 ^a	,164	,157	,805	,164	22,439	1	114	,000

a. Predictors: (Constant), Spirituality At Workplace

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,524	1	14,524	22,439	,000 ^a
	Residual	73,787	114	,647		
	Total	88,310	115			

a. Predictors: (Constant), Spirituality At Workplace

b. Dependent Variable: Dimensi Otonomi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-,020	,617		-,033	,974			
Spirituality At Workplace	,099	,021	,406	4,737	,000	,406	,406	,406

a. Dependent Variable: Dimensi Otonomi

d. REGRESI SPIRITUALITAS KERJA (*SPIRITUALITY AT WORKPLACE*) DENGAN PENGUASAAN LINGKUNGAN

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dimensi Penguasaan Lingkungan	20,07	3,262	116
Spirituality At Workplace	29,25	3,585	116

Correlations

		Dimensi Penguasaan Lingkungan	Spirituality At Workplace
Pearson Correlation	Dimensi Penguasaan Lingkungan	1,000	,579
	Spirituality At Workplace	,579	1,000
Sig. (1-tailed)	Dimensi Penguasaan Lingkungan	.	,000
	Spirituality At Workplace	,000	.
N	Dimensi Penguasaan Lingkungan	116	116
	Spirituality At Workplace	116	116

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Spirituality At Workplace	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= ,050, Probability-of-F- to-remove >= ,100).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,579 ^a	,335	,329	2,672	,335	57,374	1	114	,000

a. Predictors: (Constant), Spirituality At Workplace

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	409,598	1	409,598	57,374	,000 ^a
	Residual	813,850	114	7,139		
	Total	1223,448	115			

a. Predictors: (Constant), Spirituality At Workplace

b. Dependent Variable: Dimensi Penguasaan Lingkungan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	4,670	2,048		2,280	,024			
Spirituality At Workplace	,526	,070	,579	7,575	,000	,579	,579	,579

a. Dependent Variable: Dimensi Penguasaan Lingkungan

e. REGRESI SPIRITUALITAS KERJA (*SPIRITUALITY AT WORKPLACE*) DENGAN TUJUAN HIDUP

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dimensi Tujuan Hidup	20,92	2,690	116
Spirituality At Workplace	29,25	3,585	116

Correlations

		Dimensi Tujuan Hidup	Spirituality At Workplace
Pearson Correlation	Dimensi Tujuan Hidup	1,000	,559
	Spirituality At Workplace	,559	1,000
Sig. (1-tailed)	Dimensi Tujuan Hidup	.	,000
	Spirituality At Workplace	,000	.
N	Dimensi Tujuan Hidup	116	116
	Spirituality At Workplace	116	116

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Spirituality At Workplace	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= ,050, Probability-of-F- to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: Dimensi Tujuan Hidup

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,559 ^a	,313	,307	2,240	,313	51,888	1	114	,000

a. Predictors: (Constant), Spirituality At Workplace

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260,335	1	260,335	51,888	,000 ^a
	Residual	571,967	114	5,017		
	Total	832,302	115			

a. Predictors: (Constant), Spirituality At Workplace

b. Dependent Variable: Dimensi Tujuan Hidup

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	8,645	1,717		5,035	,000			
Spirituality At Workplace	,420	,058	,559	7,203	,000	,559	,559	,559

a. Dependent Variable: Dimensi Tujuan Hidup

f. REGRESI SPIRITUALITAS KERJA (*SPIRITUALITY AT WORKPLACE*) DENGAN PERTUMBUHAN PRIBADI

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dimensi Pertumbuhan Pribadi	11,15	2,044	116
Spirituality At Workplace	29,25	3,585	116

Correlations

		Dimensi Pertumbuhan Pribadi	Spirituality At Workplace
Pearson Correlation	Dimensi Pertumbuhan Pribadi	1,000	,497
	Spirituality At Workplace	,497	1,000
Sig. (1-tailed)	Dimensi Pertumbuhan Pribadi	.	,000
	Spirituality At Workplace	,000	.
N	Dimensi Pertumbuhan Pribadi	116	116
	Spirituality At Workplace	116	116

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Spirituality At Workplace	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= ,050, Probability-of-F- to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: Dimensi Pertumbuhan Pribadi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,497 ^a	,247	,240	1,782	,247	37,384	1	114	,000

a. Predictors: (Constant), Spirituality At Workplace

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	118,661	1	118,661	37,384	,000 ^a
Residual	361,847	114	3,174		
Total	480,509	115			

a. Predictors: (Constant), Spirituality At Workplace

b. Dependent Variable: Dimensi Pertumbuhan Pribadi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	2,858	1,366		2,093	,039				
Spirituality At Workplace	,283	,046	,497	6,114	,000	,497	,497	,497	

a. Dependent Variable: Dimensi Pertumbuhan Pribadi

4. REGRESI *TRAIT NEUROTICISM* DENGAN DIMENSI- DIMENSI KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS (*PSYCHOLOGICAL WELL BEING*)

a. REGRESI *TRAIT NEUROTICISM* DENGAN PENERIMAAN DIRI

Warnings

No variables were entered into the equation.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dimensi Penerimaan Diri	9,69	1,761	116
Trait Neuroticism	16,30	4,851	116

Correlations

		Dimensi Penerimaan Diri	Trait Neuroticism
Pearson Correlation	Dimensi Penerimaan Diri	1,000	-,160
	Trait Neuroticism	-,160	1,000
Sig. (1-tailed)	Dimensi Penerimaan Diri	.	,043
	Trait Neuroticism	,043	.
N	Dimensi Penerimaan Diri	116	116
	Trait Neuroticism	116	116

b. REGRESI *TRAIT NEUROTICISM* DENGAN HUBUNGAN YANG POSITIF DENGAN ORANG LAIN

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dimensi Hubungan Yg Positif Dengan Orang Lain	12,08	1,669	116
Trait Neuroticism	16,30	4,851	116

Correlations

		Dimensi Hubungan Yg Positif Dengan Orang Lain	Trait Neuroticism
Pearson Correlation	Dimensi Hubungan Yg Positif Dengan Orang Lain	1,000	-,307
	Trait Neuroticism	-,307	1,000
Sig. (1-tailed)	Dimensi Hubungan Yg Positif Dengan Orang Lain	.	,000
	Trait Neuroticism	,000	.
N	Dimensi Hubungan Yg Positif Dengan Orang Lain	116	116
	Trait Neuroticism	116	116

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Trait Neuroticism	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= ,050, Probability-of-F- to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: Dimensi Hubungan Yg Positif Dengan Orang Lain

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,307 ^a	,094	,086	1,595	,094	11,851	1	114	,001

a. Predictors: (Constant), Trait Neuroticism

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,163	1	30,163	11,851	,001 ^a
	Residual	290,139	114	2,545		
	Total	320,302	115			

a. Predictors: (Constant), Trait Neuroticism

b. Dependent Variable: Dimensi Hubungan Yg Positif Dengan Orang Lain

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	13,799	,521		26,465	,000			
Trait Neuroticism	-,106	,031	-,307	-3,443	,001	-,307	-,307	-,307

a. Dependent Variable: Dimensi Hubungan Yg Positif Dengan Orang Lain

c. REGRESI TRAIT NEUROTICISM DENGAN OTONOMI

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dimensi Otonomi	2,88	,876	116
Trait Neuroticism	16,30	4,851	116

Correlations

		Dimensi Otonomi	Trait Neuroticism
Pearson Correlation	Dimensi Otonomi	1,000	-,497
	Trait Neuroticism	-,497	1,000
Sig. (1-tailed)	Dimensi Otonomi	.	,000
	Trait Neuroticism	,000	.
N	Dimensi Otonomi	116	116
	Trait Neuroticism	116	116

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Trait Neuroticism	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= ,050, Probability-of-F- to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: Dimensi Otonomi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,497 ^a	,247	,240	,764	,247	37,315	1	114	,000

a. Predictors: (Constant), Trait Neuroticism

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,778	1	21,778	37,315	,000 ^a
	Residual	66,533	114	,584		
	Total	88,310	115			

a. Predictors: (Constant), Trait Neuroticism

b. Dependent Variable: Dimensi Otonomi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	4,342	,250		17,389	,000				
Trait Neuroticism	-,090	,015	-,497	-6,109	,000	-,497	-,497	-,497	

a. Dependent Variable: Dimensi Otonomi

d. REGRESI *TRAIT NEUROTICISM* DENGAN PENGUASAAN LINGKUNGAN

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dimensi Penguasaan Lingkungan	20,07	3,262	116
Trait Neuroticism	16,30	4,851	116

Correlations

		Dimensi Penguasaan Lingkungan	Trait Neuroticism
Pearson Correlation	Dimensi Penguasaan Lingkungan	1,000	-,481
	Trait Neuroticism	-,481	1,000
Sig. (1-tailed)	Dimensi Penguasaan Lingkungan	.	,000
	Trait Neuroticism	,000	.
N	Dimensi Penguasaan Lingkungan	116	116
	Trait Neuroticism	116	116

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Trait Neuroticism	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= ,050, Probability-of-F- to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: Dimensi Penguasaan Lingkungan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,481 ^a	,231	,224	2,873	,231	34,228	1	114	,000

a. Predictors: (Constant), Trait Neuroticism

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282,511	1	282,511	34,228	,000 ^a
	Residual	940,937	114	8,254		
	Total	1223,448	115			

a. Predictors: (Constant), Trait Neuroticism

b. Dependent Variable: Dimensi Penguasaan Lingkungan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	25,336	,939		26,984	,000			
Trait Neuroticism	-,323	,055	-,481	-5,850	,000	-,481	-,481	-,481

a. Dependent Variable: Dimensi Penguasaan Lingkungan

e. REGRESI TRAIT NEUROTICISM DENGAN TUJUAN HIDUP

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dimensi Tujuan Hidup	20,92	2,690	116
Trait Neuroticism	16,30	4,851	116

Correlations

		Dimensi Tujuan Hidup	Trait Neuroticism
Pearson Correlation	Dimensi Tujuan Hidup	1,000	-,411
	Trait Neuroticism	-,411	1,000
Sig. (1-tailed)	Dimensi Tujuan Hidup	.	,000
	Trait Neuroticism	,000	.
N	Dimensi Tujuan Hidup	116	116
	Trait Neuroticism	116	116

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Trait Neuroticism	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= ,050, Probability-of-F- to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: Dimensi Tujuan Hidup

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,411 ^a	,169	,162	2,463	,169	23,210	1	114	,000

a. Predictors: (Constant), Trait Neuroticism

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	140,790	1	140,790	23,210	,000 ^a
Residual	691,512	114	6,066		
Total	832,302	115			

a. Predictors: (Constant), Trait Neuroticism

b. Dependent Variable: Dimensi Tujuan Hidup

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	24,641	,805		30,612	,000			
Trait Neuroticism	-,228	,047	-,411	-4,818	,000	-,411	-,411	-,411

a. Dependent Variable: Dimensi Tujuan Hidup

f. REGRESI *TRAIT NEUROTICISM* DENGAN PERTUMBUHAN PRIBADI

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dimensi Pertumbuhan Pribadi	11,15	2,044	116
Trait Neuroticism	16,30	4,851	116

Correlations

		Dimensi Pertumbuhan Pribadi	Trait Neuroticism
Pearson Correlation	Dimensi Pertumbuhan Pribadi	1,000	-,447
	Trait Neuroticism	-,447	1,000
Sig. (1-tailed)	Dimensi Pertumbuhan Pribadi	.	,000
	Trait Neuroticism	,000	.
N	Dimensi Pertumbuhan Pribadi	116	116
	Trait Neuroticism	116	116

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Trait Neuroticism	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= ,050, Probability-of-F- to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: Dimensi Pertumbuhan Pribadi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,447 ^a	,200	,193	1,836	,200	28,519	1	114	,000

a. Predictors: (Constant), Trait Neuroticism

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96,153	1	96,153	28,519	,000 ^a
	Residual	384,356	114	3,372		
	Total	480,509	115			

a. Predictors: (Constant), Trait Neuroticism

b. Dependent Variable: Dimensi Pertumbuhan Pribadi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	14,219	,600		23,695	,000			
Trait Neuroticism	-,188	,035	-,447	-5,340	,000	-,447	-,447	-,447

a. Dependent Variable: Dimensi Pertumbuhan Pribadi