



Peranan *Work Ethics* Karyawan Terhadap *Subjective Well-Being* Pada Perusahaan Keluarga Di Indonesia

Tan Evan Tandiyono

Dosen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Korespondensi penulis : tanevan@untag-sby.ac.id

ABSTRACT. *The research objectives to be achieved in accordance with the formulation of the problem described above are to find out, analyze and answer the role of Employee Work Ethics on Subjective Well-Being in Family Companies in Indonesia. This study took respondents from all existing employees at PT Surya Polyplas Utama, with a total of 109 people. In carrying out the field, this study took primary data by using a questionnaire. This type of research that will be used is to use quantitative research methods with explanatory methods. The end result of this research is a picture of a causal relationship, so this method uses samples and hypotheses. The analysis technique used is multiple linear regression analysis and path analysis to test the hypothesis. While the classic assumption test used includes Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Autocorrelation Test, and Data Normality Test. Overall, the indicators used in this study are valid (because the correlation coefficient is > 0.200 with a significance level of < 0.05) and reliable (because the coefficient value of Cronbach's Alpha is > 0.60). The results of the classical assumption test also show that this research has fulfilled, among others 1.) Both regression models are free from multicollinearity; 2.) There is no heteroscedasticity; 3.) There is no autocorrelation in both regression models; and 4.) The residuals of the two regression models are normally distributed. The findings of the analysis using path analysis while answering the hypothesis concluded that the influence of employee work ethics on subjective well-being is significant, with a value of Standardized coefficients Beta 0.746 with a significance level of 0.000.*

Keywords: *Work Ethics, Subjective Well-Being, Family Company, Human Resources*

ABSTRAK. Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas adalah untuk mengetahui, menganalisis dan menjawab peranan *Work Ethics* Karyawan terhadap *Subjective Well-Being* pada Perusahaan Keluarga di Indonesia. Penelitian ini mengambil responden dari seluruh karyawan yang ada pada PT Surya Polyplas Utama, dengan jumlah mencapai 109 orang. Dalam pelaksanaan dilapangan, penelitian ini mengambil data primer yaitu dengan menggunakan kuisioner. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode eksplanatif. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat, sehingga metode ini menggunakan sampel dan hipotesis. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan *path analysis* untuk menguji hipotesis. Sedangkan uji asumsi klasik yang digunakan antara lain, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Normalitas Data. Secara keseluruhan, indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid (karena koefisien korelasi > 0.200 dengan tingkat signifikansi < 0.05) dan reliabel (karena nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0.60). Hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa penelitian ini telah memenuhi, antara lain 1.) Kedua model regresi bebas dari multikolinieritas; 2.) Tidak terjadi heteroskedastisitas; 3.) Tidak terjadi autokorelasi pada kedua model regresi; dan 4.) Residual kedua model regresi berdistribusi normal. Pada hasil temuan analisis dengan menggunakan *path analysis* sekaligus menjawab hipotesis menyimpulkan bahwa Pengaruh *Work Ethics* Karyawan terhadap *Subjective Well-Being* adalah signifikan, dengan nilai Standardized coefficients Beta 0.746 dengan tingkat signifikansi 0.000.

Kata Kunci: *Work Ethics, Subjective Well-Being, Perusahaan Keluarga, Sumber Daya Manusia*

PENDAHULUAN

Di Indonesia sendiri, mengukur keberhasilan seorang melalui kinerjanya sudah tidak asing lagi. Shawn Achor sendiri kemudian mulai mempertanyakan bagaimana kalau formula dari pengukuran tersebut secara tiba-tiba terpatahkan atau tidak sesuai dengan kondisi yang diharapkan yang telah berkembang kemudian. Karena yang terjadi adalah setiap adanya satu

Received Mei 30, 2023; Revised Juni 2, 2023; Accepted Juli 31, 2023

* Tan Evan Tandiyono, tanevan@untag-sby.ac.id

pencapaian maka akan muncul target pencapaian baru yang harus dilalui yang menyebabkan setiap pencapaian sukses akan terus semakin menjauh dan menjauh. Sebagai contoh, apabila seseorang telah sukses diterima masuk ke Universitas Airlangga maka dia akan merasa sukses karena telah meraih apa yang diimpikannya. Namun yang menjadi masalah adalah setelah memasuki perkuliahan, dia dituntut untuk dapat menyelesaikan studinya dalam waktu tiga setengah tahun. Setiap pencapaian baru yang muncul akan menuntut satu kinerja baru yang lebih besar demi tercapainya target dan meraih kesuksesan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kondisi bahagia atau *Happiness States (or Positive States)* dalam psikologi seseorang adalah yang seharusnya menjadi yang pertama didepan dan kemudian diikuti oleh kesuksesan yang datang berikutnya (Achor, 2010).

Pada tahap lebih lanjut, menurut Diener agar kondisi bahagia atau *Happiness States (or Positive States)* seseorang itu dapat tercapai, maka diperlukan pola pikir, kondisi dan lingkungan - baik eksternal dan internal - yang tepat, ketika dalam proses pencapaian kinerja dengan sukses. Kondisi eksternal dan internal ini disebut oleh Diener sebagai *Subjective Well-Being* (Diener, 1984). Menurut Bakker dan Oerlemans dari Belanda, dalam jurnalnya yang berjudul "*Subjective Well-Being in Organization*" pada tahun 2010, mengatakan bahwa SWB memiliki pengaruh yang sangat besar dalam mencapai tahap tertinggi dari kinerja karyawan. SWB sendiri dikombinasikan dengan tingkat aktivitas kerja dan kesenangan kerja yang tinggi, maka dapat menghasilkan kinerja yang tinggi pula (Bakker & Oerlemans, 2010). Selain itu, *positive emotion of SWB* merupakan perkara yang penting dan tidak bisa dipandang remeh, karena memiliki kontribusi yang sangat besar dari bawah keatas dan dapat memberikan hasil yang menjanjikan. Terutama akan menghasilkan *Work Engagement, Happiness, dan Satisfaction*. Akan tetapi sebaliknya apabila *negative emotion of SWB*, maka akan menghasilkan *Workaholism dan Burnout* (Diener, 1984).

Namun yang terjadi sekarang ini adalah semakin banyak karyawan yang ketika bekerja hanya peduli tentang keuntungan yang akan mereka peroleh saja apabila melakukan suatu pekerjaan. Mereka lebih suka menuntut dan mementingkan kebahagiaan diri sendiri dan yang bersifat sementara, dari pada kebahagiaan orang banyak dan bersifat jangka panjang. Keuntungan semata yang menjadi pertimbangan dalam hubungan kerja mereka dengan perusahaan maupun organisasi. Hal ini telah dibuktikan melalui survei yang telah dilakukan oleh *Pricewaterhouse Coopers (PwC)* sebagai contoh, pada januari hingga februari 2014. Survei ini sendiri dilakukan terhadap karyawan dari 30 perbankan besar dan ternama Indonesia yang mewakili 80% industri perbankan Indonesia. Hasil survei mereka menunjukkan bahwa 54% responden mereka pindah atau keluar dari perusahaan tempat

mereka bekerja sebelumnya adalah karena mereka menginginkan tunjangan yang lebih baik daripada perusahaan sebelumnya. Sementara itu 34% responden lainnya adalah karena mengejar peningkatan karier yang lebih baik. Juga 8% responden lainnya pindah karena ingin tantangan baru dan tidak puas dengan gaya kepemimpinan atasannya.

Tahun demi tahun belakangan ini, makin banyak ditemukan fenomena yang ganjil didalam dunia pekerjaan yang melibatkan karyawan dan perusahaan. Kalau dahulu apabila seseorang bertindak sesuai dengan *Work Ethics* dapat meningkatkan derajat kebahagiaannya dan menjadi malu akan tindakannya apabila melakukan tindakan menyimpang, maka sekarang ini bahkan ketika mereka melakukan tindakan menyimpang dan tidak beretika sekalipun ternyata ada kecenderungan yang sama untuk merasa bahagia dan bahkan merasa bangga diri karena telah melakukannya. Tindakan tidak beretika inilah yang seringkali menjadi masalah genting didalam perusahaan karena tidak jarang perusahaan yang telah digrogoti oleh perilaku karyawannya yang sedemikian tidak dapat bangkit lagi dari keterpurukan. Fenomena lain yang ada adalah bahwa hari ini ketika seseorang bekerja sesuai dengan *Work Ethics*, mereka justru merasa tidak bahagia baik karena faktor eksternal maupun internal (Bertens, 1993).

Beberapa orang cenderung tertekan ketika mereka bekerja sesuai dengan *Work Ethics*, terutama apabila mereka bekerja didalam lingkungan yang penuh dengan budaya yang tidak sesuai dengan etika dan melakukan penyimpangan. Orang-orang demikian hanya punya dua pilihan yaitu, apabila mereka berusaha melawan arus, maka mereka akan menjadi bahan olok-olokan atau dikucilkan oleh rekan-rekan mereka yang suka melakukan tindakan menyimpang atau mereka akan juga mengikuti rekan-rekan mereka tersebut untuk melakukan tindakan menyimpang juga sehingga perilaku tersebut dianggap biasa dan tergolong sangat menular (Mann, 2010).

KAJIAN PUSTAKA

Work Ethics

Work Ethics pada mulanya oleh Webber di definisikan sebagai pengabdian seseorang terhadap ekonomi atas perannya yang secara menyeluruh dan utuh (Lesnoff, 1994). Namun kemudian oleh Miller dkk. dikolaborasikan dengan konsep-konsep *Work Ethics* yang memiliki latar belakang keagamaan dan kultural, menghasilkan definisi baru yang lebih baik (Miller, Woehr, & Hudspeth, 2002).

Kemudian Miller dkk. melanjutkan bahwa konstruk *Work Ethics* bersifat multi-dimensi, berkaitan dengan aktivitas yang menyangkut pekerjaan secara umum (tidak

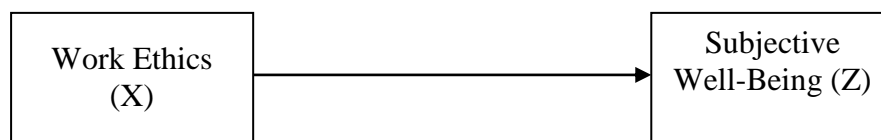
spesifik hanya pada jenis pekerjaan tertentu saja), dapat dipelajari, mengacu kepada serangkaian sikap dan keyakinan (bukan hanya pada tingkah laku), dapat digambarkan melalui tingkah laku, dan bersifat sekuler atau tidak mengacu pada keyakinan agama tertentu (Miller, Woehr, & Hudspeth, 2002).

Subjective Well-Being

Banyak penelitian mengenai *Happiness* sebelumnya hanya melihat dari sudut pandang secara linier, hanya dari satu sudut pandang suatu disiplin ilmu, padahal berbicara mengenai *Subjective Well-Being* tidak bisa hanya dilihat dari satu sudut pandang disiplin ilmu saja. Untuk mengkaji mengenai teori *Subjective Well-Being*, perlu melihat dari berbagai aspek kehidupan manusia karena kehidupan manusia begitu kompleks dan rumit, maka dalam memahami arti *Happiness* dalam teori *Subjective Well-Being* perlu dilakukan penelitian yang secara menyeluruh agar dapat memperkaya pemahaman akan arti pentingnya “*The Good Life*” dalam hidup manusia (Headey & Wearing, 1992).

Lebih lanjut B. Headey & A. Wearing menyatakan bahwa teori *Subjective Well-Being* (SWB) dalam setiap survei yang ada selalu terkait dengan *Satisfaction*, *Happiness*, dan *Positive Affect (Positive Moods)*, Dengan beberapa sub-variabel seperti *Social Background*, *Personality*, *Social Networks and Satisfaction (Married Satisfaction, Job Satisfaction, etc)*. Teori SWB secara esensial ingin menunjukkan mengapa seseorang dapat lebih *Happiness* dan *Satisfaction* dibandingkan dengan yang lain. Untuk dapat mencapai tahap tertinggi dari *Well-Being*, sangat berhubungan dengan persepsi manusia akan pengertian mengenai *Well-Being* yaitu *Aspiration Level*, *Expectation Level*, *Sense of Equity*, dan *Life Changes*. (Headey & Wearing, 1992).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan penelitian terdepan di atas, penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H₁: *Work Ethics Karyawan* berpengaruh signifikan terhadap *Subjective Well-Being Karyawan* pada PT Surya Polyplas Utama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil responden dari seluruh karyawan yang ada pada PT Surya Polyplas Utama, dengan jumlah mencapai 109 orang. Dalam pelaksanaan dilapangan, penelitian ini mengambil data primer yaitu dengan menggunakan kuisioner. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode eksplanatif. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat, sehingga metode ini menggunakan sampel dan hipotesis.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan *path analysis* untuk menguji hipotesis. Sedangkan uji asumsi klasik yang digunakan antara lain, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Normalitas Data.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Tujuan dari deskripsi karakteristik responden ini adalah untuk menggambarkan karakteristik responden penelitian secara keseluruhan pada PT. Surya Polyplas Utama guna membantu untuk mengkategorikan responden dengan harapan dapat membantu peneliti untuk memahami hasil penelitian yang ada. Adapun karakteristik responden tersebut terdiri dari beberapa kategori penting yaitu kategori usia, kategori posisi/jabatan, kategori jenis kelamin, kategori tingkat pendidikan akhir, kategori lama bekerja, dan kategori status kerja. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data deskripsi karakteristik responden adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Responden

RENTANG USIA RESPONDEN	JUMLAH RESPONDEN	PRESENTASE (%)
Usia 17 – 25 Tahun	9	8.26
Usia 26 – 35 Tahun	59	54.13
Usia 36 – 45 Tahun	29	26.61
Usia 46 – 55 Tahun	10	9.17
Usia > 56 Tahun	2	1.83
Jumlah	109	100.00
POSISI/JABATAN	JUMLAH RESPONDEN	PRESENTASE (%)
Operator Mesin Produksi	33	30.28
Operator Mesin Potong	44	40.37
Mandor	7	6.42
Kepala Bagian	3	2.75
Serabutan & Supir	6	5.50
Teknisi	13	11.93
Security	3	2.75
Jumlah	109	100.00
JENIS KELAMIN	JUMLAH RESPONDEN	PRESENTASE (%)
Laki-Laki	64	58.72
Perempuan	45	41.28
Jumlah	109	100.00
PENDIDIKAN AKHIR	JUMLAH RESPONDEN	PRESENTASE (%)
Sarjana	1	0.92
Diploma 2	1	0.92
SMA	20	18.35
SMU	5	4.59
SMK	15	13.76
SMP	54	49.54
SD	11	10.09
Madrasah	2	1.83
Jumlah	109	100.00
LAMA BEKERJA	JUMLAH RESPONDEN	PRESENTASE (%)
< 1 Tahun	2	1.83
3 -5 Tahun	15	13.76
6 – 10 Tahun	30	27.52
11 – 20 Tahun	51	46.79
> 20 Tahun	11	10.09
Jumlah	109	100.00
STATUS PEKERJAAN	JUMLAH RESPONDEN	PRESENTASE (%)
Karyawan Tetap	11	10.09
Karyawan Kontrak	98	89.91
Jumlah	109	100.00

Berdasarkan Tabel 1. maka dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden adalah:

1. Tertinggi pada rentang usia 26 – 35 tahun yang mencapai 59 orang dengan tingkat presentase 54.13% yang kemudian disusul oleh karyawan dengan rentang usia 36 – 45 tahun sebanyak 29 orang dengan tingkat presentase 26.61%. Karyawan lainnya yang menjadi usia minoritas adalah rentang usia 46 – 55 tahun yang berjumlah 10 orang dengan presentase 9.17%, rentang usia 17 – 25 tahun yang berjumlah 9 orang dengan presentase 8.26%, dan rentang usia > 56 tahun yang berjumlah 2 orang dengan presentase 1.83%.
2. Tertinggi dengan posisi/jabatan sebagai operator mesin potong yang berjumlah 44 orang dengan presentase 40.37%, kemudian diikuti oleh operator mesin produksi yang berjumlah 33 orang dengan presentase 30.28% , Teknisi yang berjumlah 13 orang dengan presentase 11.93%, Mandor yang berjumlah 7 orang dengan presentase 6.42%, Serabutan dan Supir yang berjumlah 6 orang dengan presentase 5.50%, Kepala Bagian yang berjumlah 3 orang dengan presentase 2.75%, dan Security yang berjumlah 3 orang dengan presentase 2.75%.
3. Tertinggi dengan jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 64 orang dengan presentase 58.72%, kemudian diikuti oleh perempuan yang berjumlah 45 orang dengan presentase 41.28%.
4. Tertinggi dengan tingkat pendidikan akhir SMP yang berjumlah 54 orang dengan presentase 49.54%, kemudian diikuti oleh SMA yang berjumlah 20 orang dengan presentase 18.35%, SMK yang berjumlah 20 orang dengan presentase 18.35%, SD yang berjumlah 11 orang dengan presentase 10.09%, SMU yang berjumlah 5 orang dengan presentase 4.59%, Madrasah yang berjumlah 2 orang dengan presentase 1.83%, Sarjana yang berjumlah 1 orang dengan presentase 0.92%, dan yang terakhir Diploma yang berjumlah 1 orang dengan presentase 0.92%.
5. Tertinggi dengan lama bekerja 11 – 20 tahun yang berjumlah 51 orang dengan presentase 46.79%, kemudian diikuti oleh 6 – 10 tahun yang berjumlah 30 orang dengan presentase 27.52%, 3 – 5 tahun yang berjumlah 15 orang dengan presentase 13.76%, > 20 tahun yang berjumlah 11 orang dengan presentase 10.09%, dan yang terakhir < 1 tahun yang berjumlah 2 orang dengan presentase 1.83%.
6. Tertinggi dengan status pekerjaan karyawan kontrak yang berjumlah 98 orang dengan presentase 89.91%, dan yang karyawan tetap yang hanya berjumlah 11 orang dengan presentase 10.09%.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Analisis ini dipakai dengan tujuan untuk menguji kevalidan atau kesahihan setiap pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner. Uji validitas ini akan menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang digunakan peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson), yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap à Valid. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Work Ethics* Karyawan (X)

Variabel	Dimensi	Item	r hitung	Sig. (0.05)	r tabel	Keterangan
Work Ethics Karyawan	Leisure	Q1	0.714	0.000	0.200	Valid
		Q2	0.699	0.000	0.200	Valid
		Q3	0.699	0.000	0.200	Valid
	Self-Reliance	Q4	0.260	0.006	0.200	Valid
		Q5	0.343	0.000	0.200	Valid
		Q6	0.326	0.001	0.200	Valid
	Hard Work	Q7	0.327	0.001	0.200	Valid
		Q8	0.212	0.027	0.200	Valid
		Q9	0.313	0.001	0.200	Valid
	Morality	Q10	0.289	0.002	0.200	Valid
		Q11	0.345	0.000	0.200	Valid
		Q12	0.234	0.014	0.200	Valid
	Centrality of Work	Q13	0.600	0.000	0.200	Valid
		Q14	0.616	0.000	0.200	Valid
		Q15	0.577	0.000	0.200	Valid
	Wasted Time	Q16	0.608	0.000	0.200	Valid
		Q17	0.633	0.000	0.200	Valid
		Q18	0.648	0.000	0.200	Valid
	Delay of Gratification	Q19	0.750	0.000	0.200	Valid
		Q20	0.770	0.000	0.200	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 2. hasil pengujian diatas, menunjukan bahwa semua pertanyaan pada dimensi *Leisure*, *Self-Reliance*, *Hard Work*, *Morality*, *Centrality of Work*, *Wasted Time* dan *Delay of Gratification* menghasilkan r hitung positif dan lebih besar dari 0.200, dengan

demikian item-item pernyataan yang mengukur variabel *Work Ethics* Karyawan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel *Subjective Well-Being* (Z)

Variabel	Dimensi	Item	r hitung	Sig. (0.05)	r tabel	Keterangan
Subjective Well-Being	Locus of Happiness in external condition	Q21	0.734	0.000	0.200	Valid
		Q22	0.738	0.000	0.200	Valid
		Q23	0.740	0.000	0.200	Valid
		Q24	0.704	0.000	0.200	Valid
		Q25	0.715	0.000	0.200	Valid
		Q26	0.740	0.000	0.200	Valid
		Q27	0.744	0.000	0.200	Valid
		Q28	0.757	0.000	0.200	Valid
		Q29	0.765	0.000	0.200	Valid
		Q30	0.713	0.000	0.200	Valid
		Q31	0.708	0.000	0.200	Valid
		Q32	0.735	0.000	0.200	Valid
		Q33	0.827	0.000	0.200	Valid
		Q34	0.786	0.000	0.200	Valid
	Q35	0.807	0.000	0.200	Valid	
	Affecting factors of Well-Being	Q36	0.808	0.000	0.200	Valid
		Q37	0.807	0.000	0.200	Valid
		Q38	0.844	0.000	0.200	Valid
		Q39	0.810	0.000	0.200	Valid
		Q40	0.770	0.000	0.200	Valid
		Q41	0.798	0.000	0.200	Valid
	Influence of Happiness	Q42	0.707	0.000	0.200	Valid
		Q43	0.723	0.000	0.200	Valid
		Q44	0.718	0.000	0.200	Valid
		Q45	0.737	0.000	0.200	Valid
		Q46	0.727	0.000	0.200	Valid
		Q47	0.716	0.000	0.200	Valid
	How Subjective Well-Being is defined	Q48	0.771	0.000	0.200	Valid
		Q49	0.774	0.000	0.200	Valid
Q50		0.785	0.000	0.200	Valid	
Q51		0.782	0.000	0.200	Valid	
Q52		0.744	0.000	0.200	Valid	
Q53		0.755	0.000	0.200	Valid	
Happy State Functioning	Q54	0.488	0.000	0.200	Valid	
	Q55	0.516	0.000	0.200	Valid	
	Q56	0.505	0.000	0.200	Valid	
	Q57	0.503	0.000	0.200	Valid	
	Q58	0.472	0.000	0.200	Valid	
	Q59	0.447	0.000	0.200	Valid	

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 3. hasil pengujian diatas, menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada dimensi *Locus of Happiness in external condition*, *Affecting factors of Well-Being*, *Influence of Happiness*, *How Subjective Well-Being is defined* dan *Happy State Functioning* menghasilkan r hitung positif dan lebih besar dari 0.200, dengan demikian item-item pernyataan yang mengukur variabel *Subjective Well-Being* dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini akan menggunakan program SPSS. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 . Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala ordinal (bertingkat).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work Ethics* Karyawan (X)

Variabel	Dimensi	Item	<i>Alpha Cronbach's</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Work Ethics Karyawan	Leisure	Q1	0.991	0.700	Reliabel
		Q2	0.991	0.700	Reliabel
		Q3	0.991	0.700	Reliabel
	Self-Reliance	Q4	0.991	0.700	Reliabel
		Q5	0.991	0.700	Reliabel
		Q6	0.991	0.700	Reliabel
	Hard Work	Q7	0.991	0.700	Reliabel
		Q8	0.991	0.700	Reliabel
		Q9	0.991	0.700	Reliabel
	Morality	Q10	0.991	0.700	Reliabel
		Q11	0.991	0.700	Reliabel
		Q12	0.991	0.700	Reliabel
	Centrality of Work	Q13	0.991	0.700	Reliabel
		Q14	0.991	0.700	Reliabel
		Q15	0.991	0.700	Reliabel
	Wasted Time	Q16	0.991	0.700	Reliabel
		Q17	0.991	0.700	Reliabel
		Q18	0.991	0.700	Reliabel
	Delay of Gratification	Q19	0.991	0.700	Reliabel
		Q20	0.991	0.700	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 4. hasil pengujian diatas, semua pertanyaan pada dimensi *Leisure*, *Self-Reliance*, *Hard Work*, *Morality*, *Centrality of Work*, *Wasted Time* dan *Delay of Gratification* menghasilkan *Alpha Cronbach's* dan lebih besar dari 0.700, dengan demikian item-item pernyataan yang mengukur variabel *Work Ethics* dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Reliabilitas *Subjective Well-Being* (Z)

Variabel	Dimensi	Item	<i>Alpha Cronbach's</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Subjective Well-Being	Locus of Happiness in external condition	Q21	0.991	0.700	Reliabel
		Q22	0.991	0.700	Reliabel
		Q23	0.991	0.700	Reliabel
		Q24	0.991	0.700	Reliabel
		Q25	0.991	0.700	Reliabel
		Q26	0.991	0.700	Reliabel
		Q27	0.991	0.700	Reliabel
		Q28	0.991	0.700	Reliabel
		Q29	0.991	0.700	Reliabel
		Q30	0.991	0.700	Reliabel
		Q31	0.991	0.700	Reliabel
		Q32	0.991	0.700	Reliabel
		Q33	0.991	0.700	Reliabel
		Q34	0.991	0.700	Reliabel
	Q35	0.991	0.700	Reliabel	
	Affecting factors of Well-Being	Q36	0.991	0.700	Reliabel
		Q37	0.991	0.700	Reliabel
		Q38	0.991	0.700	Reliabel
		Q39	0.991	0.700	Reliabel
		Q40	0.991	0.700	Reliabel
		Q41	0.991	0.700	Reliabel
	Influence of Happiness	Q42	0.991	0.700	Reliabel
		Q43	0.991	0.700	Reliabel
		Q44	0.991	0.700	Reliabel
		Q45	0.991	0.700	Reliabel
		Q46	0.991	0.700	Reliabel
		Q47	0.991	0.700	Reliabel
	How Subjective Well-Being is defined	Q48	0.991	0.700	Reliabel
		Q49	0.991	0.700	Reliabel
Q50		0.991	0.700	Reliabel	
Q51		0.991	0.700	Reliabel	
Q52		0.991	0.700	Reliabel	
Q53		0.991	0.700	Reliabel	
Happy State Functioning	Q54	0.991	0.700	Reliabel	
	Q55	0.991	0.700	Reliabel	
	Q56	0.991	0.700	Reliabel	
	Q57	0.991	0.700	Reliabel	
	Q58	0.991	0.700	Reliabel	
	Q59	0.991	0.700	Reliabel	

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 5. hasil pengujian diatas, semua pertanyaan pada dimensi *Locus of Happiness in external condition*, *Affecting factors of Well-Being*, *Influence of Happiness*, *How Subjective Well-Being is defined* dan *Happy State Functioning* menghasilkan Alpha

Cronbach's dan lebih besar dari 0.700, dengan demikian item-item pernyataan yang mengukur variabel *Subjective Well-Being* dinyatakan reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) atau uji interaksi yang merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) untuk mengetahui seberapa besar peranan antara variabel bebas *Work Ethics* Karyawan (X) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan *Subjective Well-Being* (Z) sebagai variabel mediasi. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji normalitas data.

Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji model regresi dengan tujuan apakah ditemukannya atau tidak korelasi antara variabel-variabel independen dengan menggunakan bantuan program SPSS. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Hubungan multikolonieritas lebih dari 80% menimbulkan masalah dalam regresi. Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dan nilai *Tolerance*. Apabila nilai *tolerance* mendekati angka 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 dan angka tersebut tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi. Berikut adalah hasil dari uji multikolinieritas penelitian ini:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta					Tolerance
1	(Constant)	-1.086	.326		-3.331	.001		
	Work Ethics	.158	.118	.084	1.344	.182	.443	2.258
	Subjective Well-Being	1.104	.083	.838	13.340	.000	.443	2.258

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 6. dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas (X) maupun variabel mediasi (Z) pada model regresi mendekati angka 1 yaitu 0.443 dan memiliki nilai VIF disekitar angka 1 yaitu 2.258 serta tidak lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas (X) dan variabel mediasi (Z)

dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji model regresi dengan tujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, dengan menggunakan bantuan program SPSS. Uji Heteroskedastisitas terpenuhi apabila nilai signifikansi lebih besar 0.05 dan apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil dari uji Heteroskedastisitas penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations		
			Work Ethics	Subjective Well-Being	RES2
Spearman's rho	Work Ethics	Correlation Coefficient	1.000	.499**	.133
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.167
		N	109	109	109
	Subjective Well-Being	Correlation Coefficient	.499**	1.000	.082
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.399
		N	109	109	109
	RES2	Correlation Coefficient	.133	.082	1.000
		Sig. (2-tailed)	.167	.399	.
		N	109	109	109

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

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS, 2023

Berdasarkan sajian data pada Tabel 7. di atas, dapat diketahui bahwa korelasi *rank spearman* menghasilkan nilai signifikansi dari masing-masing variabel bebas pada model regresi adalah pada variabel bebas *Work Ethics* Karyawan (X) yaitu sebesar 0.167 dan variabel mediasi *Subjective Well-Being* (Z) yaitu sebesar 0.399. Keduanya memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 ($\alpha = 5\%$) sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel bebas (X) dan variabel mediasi (Z) dalam model regresi. Dengan demikian uji asumsi non heteroskedastisitas telah terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Uji ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diurutkan menurut waktu (*time series*) atau ruang (*cross sectioned*). Hal ini mengindikasikan bahwa suatu tahun tertentu dipengaruhi oleh tahun sebelumnya atau dipengaruhi oleh *time series* dan *cross sectional* menyebabkan Uji Anova atau F test (Uji Signifikansi Simultan) dan uji t statistik (Uji Signifikansi Parameter

Individual) tidak akurat. Gejala Autokorelasi mengakibatkan hasil analisis regresi tidak lagi efisien atau tidak maksimum. Pendeteksi ada tidaknya gejala Autokorelasi dapat dilakukan menggunakan uji *durbin-watson* (DW-test). Suatu observasi dikatakan tidak terjadi Autokorelasi apabila nilai *durbin-watson* $DU < DW < 4-dU$. Berikut adalah hasil dari uji Autokorelasi penelitian ini :

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.903 ^a	.815	.811	.32066	.815	233.160	2	106	.000	2.174

a. Predictors: (Constant), Subjective Well-Being, Work Ethics

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai dari DW adalah 2.174, selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, jumlah sampel $N = 109$ dan jumlah variabel independen adalah 2 ($k = 2$) = 109 maka diperoleh nilai dL 1.706 dan nilai dU 1.760. Berdasarkan tabel *durbin-watson* maka DW $2.174 > dU$ 1.760 maka dikatakan tidak ada Autokorelasi positif. Kemudian selanjutnya nilai dari $(4 - DW) = (4 - 2.174) = 1.826$, maka diperoleh nilai $(4 - DW)$ $1.826 > dU$ 1.760 maka dikatakan tidak ada Autokorelasi negatif. Pada kesimpulannya, dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat Autokorelasi positif dan tidak terdapat Autokorelasi negatif sehingga dapat disimpulkan bahwa sama sekali tidak terdapat Autokorelasi.

Uji Normalitas Data

Uji ini digunakan adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat distribusi normal atau tidak. Data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi > 0.05 dan data tersebut dikatakan tidak normal, jika nilai signifikansi < 0.05 . Pengujian normalitas residual menggunakan uji *kolmogorov smirnov*. Berikut adalah hasil dari uji Normalitas Data penelitian ini:

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.31767559
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.099
	Negative	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		1.305
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 9. dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.066 > 0.05. maka data dapat disimpulkan residual model regresi berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Hasil temuan analisis tentang peranan *Work Ethics* Karyawan (X) terhadap *Subjective Well-Being* (Z), menghasilkan koefisien dan nilai signifikansi t pada tabel 10. sebagai berikut :

Tabel 10. Uji Hipotesis

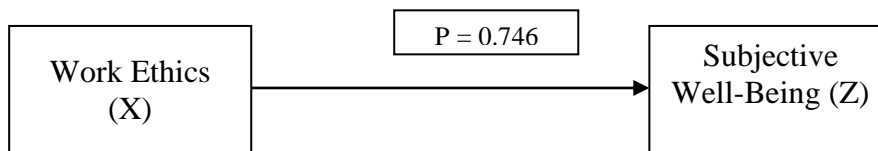
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.086	.326		-3.331	.001
	Work Ethics	.158	.118	.084	1.344	.182
	Subjective Well-Being	1.104	.083	.838	13.340	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 10. dapat diketahui bahwa nilai *Standardized coefficients Beta* dari *Work Ethics* Karyawan kepada *Subjective Well-Being* adalah sebesar 0.746 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang berarti mempengaruhi secara langsung. Berdasarkan hasil temuan maka dapat digambarkan diagram sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Temuan

Besar pengaruh dari antar variabel menurut tingkat signifikansi adalah mendekati 0.000 maka semakin signifikan. Berdasarkan hasil analisis diatas yang telah dilakukan, maka dapat dibuat tabel rangkuman pengaruh langsung dan tidak langsung sebagai berikut:

Tabel 11. Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh Langsung	Arah Pengaruh	Besar Pengaruh
<i>Work Ethics</i> Karyawan (X) → <i>Subjective Well-Being</i> (Z)	Positif	0.000

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS, 2023

Pengaruh langsung *Work Ethics* Karyawan (X) terhadap *Subjective Well-Being* (Z) adalah signifikan, dengan besaran pengaruh 0.000. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa *Work Ethics* Karyawan(X) terhadap *Subjective Well-Being* (Z), memiliki peranan pada karyawan PT Surya Polyplas Utama.

PEMBAHASAN

Hasil lain dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa Pengaruh *Work Ethics* Karyawan (X) terhadap *Subjective Well-Being* (Z) adalah signifikan, dengan besaran pengaruh 0.000. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa *Work Ethics* Karyawan (X) terhadap *Subjective Well-Being* (Z), memiliki peranan pada karyawan PT Surya Polyplas Utama, terbukti.

Hasil tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu studi ketiga yang dilakukan oleh Bakker dan Oerlemans (Bakker & Oerlemans, 2010). Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu studi keempat yang dilakukan oleh Mihaela Man dan Constantin Ticu (Man & Ticu, 2015), artinya *Work Ethics* Karyawan memiliki peranan lebih terhadap *Subjective Well-Being* Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar 0.746 dengan nilai signifikansi 0.000 (untuk pengaruh *Work Ethics* terhadap *Subjective Well-Being*).

Hal tersebut membuktikan pernyataan dari Mann (Mann, 2010) dan Rotter (Rotter, 1966) yang menunjukkan bahwa *Subjective Well-Being* (*social economic status*) memiliki peran penting dalam mempengaruhi *Work Ethics* seseorang. Setiap individu yang memiliki SES dengan tingkatan tinggi akan cenderung menunjukkan tingkah laku berdasarkan *Work Ethics*. Hal inilah yang menjadi dasar dalam seorang individu berkeinginan untuk mendukung kegiatan manajemen organisasi.

Selain itu, sesuai dengan pendapat Furnham (Furnham, 1990) yang menyatakan bahwa *Subjective Well-being (locus of control internal)* yang tinggi menjadi faktor yang dapat meningkatkan *Work Ethics*. Individu bekerja keras dengan harapan akan mencapai kesuksesan yang hanya dapat diraih melalui dirinya sendiri, bukan melalui sebuah keberuntungan belaka atau takdir.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian yang diperoleh, maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat ketidaksamaan antara hasil penilaian kinerja yang menjadi latar belakang fenomena dari penelitian ini dengan hasil penelitian yang ada. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan merasa setuju dengan pertanyaan yang ada didalam kuisisioner karena mewakili kondisi terbaik dan ideal mereka namun dalam prakteknya dan kondisi didalam pekerjaan mereka, seringkali terdapat kendala atau faktor-faktor diluar perkiraan mereka yang dapat mempengaruhi dan menurunkan penilaian kinerja mereka.
2. Melalui hasil penelitian yang ada, dapat disimpulkan bahwa terdapat peranan *Work Ethics* Karyawan (X) terhadap *Subjective Well-Being* (Z) pada PT Surya Polyplas Utama secara positif. Hal ini mengindikasikan bahwa Karyawan PT. Surya polyplas utama setuju dengan pendapat bahwa *Work Ethics* Karyawan (X) memiliki peranan secara positif terhadap dengan *Subjective Well-Being* (Z).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti bermaksud memberikan beberapa saran kepada organisasi maupun bagi peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT. Surya Polyplas Utama
 - a. Melalui temuan yang ada, membuktikan bahwa betapa pentingnya *Work Ethics* Karyawan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Namun hasil tersebut kalau dibarengi dengan *Subjective Well-Being* yang baik maka pengaruhnya akan menjadi lebih signifikan. Oleh karena itu, pengadaan pelatihan maupun kegiatan-kegiatan yang bersifat positif dan membangun yang sudah ada sekarang ini perlu makin diintensifkan. Jadwal pelatihan yang diadakan perusahaan selama setahun sekali terasa kurang mengena, walaupun dalam penelitian kali ini terbukti berpengaruh.

Namun apabila pelatihan yang ada ditingkatkan menjadi 1 tahun 2 kali maka akan memiliki dampak yang lebih besar kepada karyawan yang sudah tentu akan mendongkrak Kinerja Karyawan. Sebagai masukan kepada perusahaan, juga mungkin bisa memanfaatkan waktu liburan untuk lebih mengadakan acara gathering bersama dengan keluarga dari para karyawan sehingga antara pimpinan perusahaan maupun karyawan tidak terjadi kesenjangan dan hubungan menjadi lebih harmonis.

- b. Perhatian secara simpel dari atasan kepada bawahan akan sangat memberikan dampak yang besar kepada karyawan terutama tingkat kebahagiaan karyawan. Oleh karena itu alangkah baiknya apabila pimpinan bisa lebih juga mengenal keluarga dari para karyawan dan sesekali waktu melakukan anjungsana atau kunjungan ke rumah-rumah karyawan. Memperhatikan hari-hari tertentu seperti ulang tahun, kelahiran maupun pernikahan bisa menjadi dorongan positif yang sangat besar kepada karyawan yang tidak hanya meningkatkan *Subjective Well-Being* karyawan, namun juga tentu akan meningkatkan hal-hal yang lain pula seperti loyalitas karyawan.
- c. Penghargaan terhadap karyawan yang memiliki Kinerja yang baik mungkin bisa dipikirkan dengan lebih bijak lagi. Karena beberapa karyawan masih memberikan pendapat bahwa Kinerja mereka masih belum diberikan penghargaan yang sepadan. Semoga melalui penelitian kali ini, perusahaan bisa merevisi ulang sistem penilaian Kinerja Karyawan dan juga insentif yang diberikan sebagai balasan juga bisa lebih sepadan.
- d. Sistem penilaian Kinerja Karyawan yang ada saat ini tergolong sudah baik namun apabila sistem tersebut terus menerus dipertahankan tanpa ada inovasi yang baru, maka akan cenderung membosankan dan menyebabkan hal tersebut akan menjadi sebuah rutinitas belaka tanpa memberikan efek lebih jauh kepada karyawan. Kebosanan akan menyebabkan kinerja menurun dan tantangan baru akan memberikan semangat baru kepada karyawan. Oleh karena itu merevisi model penilaian Kinerja bisa menjadi pertimbangan perusahaan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

- a. Penelitian ini bukanlah penelitian tertutup. Penelitian ini memiliki potensi yang besar kedepannya karena dari hasil penelitian yang terbatas ini saja memiliki dampak yang sudah cukup besar terlebih lagi jika dibarengi dengan penelitian yang lebih mendalam akan menghasilkan penelitian yang lebih konkret dan hasilnya lebih bisa diimplementasikan lebih luas. Oleh karena itu, alangkah baiknya jika penelitian kedepan bisa lebih memperluas ruang lingkup jenis dan bentuk perusahaan, maupun jenis karyawan, serta menggunakan penelitian yang lebih bersifat Kualitatif.
- b. Selain itu, item-item kuisisioner yang diajukan bisa lebih diperkaya lagi dan lebih mendetail serta lebih mudah dipahami. Keterbatasan penelitian ini mungkin lebih banyak terdapat pada butir item kuisisioner yang masih bias dan kurang bisa dipahami, terutama oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan akhir SD maupun SMP. Oleh karena itu kedepannya, butir-butir item pertanyaan bisa lebih diperhalus dan mudah dimengerti oleh semua kalangan, maka akan menghasilkan output yang lebih baik.
- c. Selain itu interaksi dengan karyawan sangat-sangat disarankan. Semoga melalui interaksi yang lebih panjang antara peneliti dengan objek penelitian akan memberikan nilai lebih dan kesan yang lebih mendalam. Memberikan hadiah-hadiah sederhana kepada objek penelitian akan juga memberikan nilai tambah akan penelitian ini.

REFERENSI

- Achor, S. (2010). *The Happiness Advantage: The Seven Principles of Positive Psychology That Fuel Success and Performance at Work* (1st Edition ed.). New York: Crown Business.
- Adeyeye, J., Adeniji, A. A., Osinbanjo, A., & Oludayo, O. (2015). Effects of Workplace Ethics on Employees and Organisational Productivity in Nigeria. *2nd Covenant University Conference on African Development Issues (CU-ICADI), 11th - 13th May, 2015, Africa Leadership Development Center, Covenant University, Ota, Nigeria* (pp. 267-273). Ota, Ogun-State, Nigeria: Covenant University Repository.
- Aguinis, H. (2013). *Performance Management* (3rd ed.). (S. Yagan, Ed.) New Jersey, One Lake Street, Upper Saddle River: Pearson Education, Inc.
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social Indicators of Well-Being* (1st Edition ed.). New York: Springer US.

- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2010, June 9). Subjective Well-Being in Organizations. *Handbook of Positive Organizational Scholarship* , 31.
- Bertens, K. (1993). *Etika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Diener, E. (2009). Social Indicator Research Series. (A. C. Michalos, Ed.) *American Psychological Association* , XXXVII, 3-17.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychologi Bulletin* , XCV (3), 542-575.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2002). Will Money Increase Subjective Well-Being? *Social Indicators Research* , LVII (2), 119–169.
- Frijda, N. H. (1999). Emotions and hedonic experience. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz, *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 190-212). New York: Russell Sage Foundation.
- Giacalone, R. A., & Promislo, M. D. (2010). Unethical and Unwell: Decrements in Well-Being and Unethical Activity at Work. *Journal of Business Ethics* , XCI (2), 275–297.
- Helliwell, J. F., Layard, R., & Sachs, J. (2014). *World happiness report 2013*. New York: The Earth Institute, Columbia University.
- Hill, R. B., & Petty, G. C. (1995). A New Look at Selected Employability Skills : A Factor Analysis of The Occupational Work Ethics. *Journal of Vocational Education Research* , XX (4), 59-73.
- Kesebir, P., & Diener, E. (2008). In Pursuit of Happiness: Empirical Answers to Philosophical Questions. *Perspectives on Psychological Science* , III (2), 117-125.
- Larsen, R. J., Diener, E., & Emmons, R. A. (1983). Validity and Meaning of Measures of Subjective Well-Being. *the annual meeting of the Midwestern Psychological Association*. Chicago.
- Larson, R. (1978). Thirty years of research on the subjective well-being of older Americans. *Journal of Gerontology* , XXXIII, 109-125.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *The American Psychological Association* , CXXXI (6), 803–855.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mann, M. J. (2010). *A quantitative and qualitative analysis identifying antecedents of work ethic beliefs and the relationship between work ethic beliefs and in-role and extra-role work behavior*. the University at Albany, School of Business Organizational Studies Program. State University of New York: ProQuest Dissertations Publishing.
- McKinnell, A. (1974). Surveying Subjective Welfare: Strategies and Methodological Considerations. In B. S. Pel, *Subjective Elements of Well-Being* (pp. 45-72). Paris: Organization for Economic Development and Cooperation.

- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The Meaning and Measurement of Work Ethic. *Journal of Vocational Behavior* , LX (3), 451-489.
- Obicci, P. A. (2016). Ethics, Corruption and Performance in Developing Economies“ Public Service. *International Journal of Research in Management, Science & Technology* , IV (2), 85-93.
- Oishi, S., Diener, E., & Lucas, R. E. (2007). The Optimum Level of Well-Being: Can People Be Too Happy? *Perspectives on Psychological Science* , II (4), 346-360.
- Tov, W., & Diener, E. (2007). Culture and subjective Well-being. In S. Kitayama, & D. Cohen, *Handbook of Cultural Psychology* (p. 691–713). New York: Guilford.
- Weber, M., Baehr, P., & Wells, G. C. (2002). The Protestant Ethic and "The Spirit of Capitalism". In P. B. C, & P. B. Wells (Ed.), *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism: and Other Writings (Penguin Twentieth-Century Classics)* (P. B. Wells, Trans., pp. 9-12). New York: Penguin Classics.