

**KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF DOSEN TETAP
PERGURUAN TINGGI SWASTA SE-KOTA JAMBI**

DISERTASI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat
Memperoleh Gelar Doktor Ilmu Manajemen
Program Studi Manajemen



Oleh:

MUHAMMAD OCEANO FAUZAN

NIM: 1706315

**PROGRAM STUDI DOKTOR MANAJEMEN
SEKOLAH PASCA SARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2021**

LEMBAR HAK CIPTA

**KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF DOSEN TETAP
PERGURUAN TINGGI SWASTA SE-KOTA JAMBI**

Oleh

**Muhammad Oceano Fauzan
NIM: 1706315**

Sebuah Disertasi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Doktor (Dr.) pada Program Studi Manajemen

© Muhammad Oceano Fauzan 2021
Universitas Pendidikan Indonesia
Januari 2021

Hak Cipta dilindungi undang-undang.
Disertasi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
dengan dicetak ulang, difoto kopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

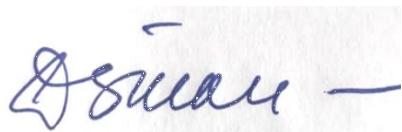
LEMBAR PENGESAHAN
Muhammad Oceano Fauzan

NIM: 1706315

**KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF DOSEN TETAP
PERGURUAN TINGGI SWASTA Se-KOTA JAMBI**

Disetujui dan Disahkan Oleh:

Promotor



Prof. Dr. H. Disman, M. S
NIP. 195902091984121001

Kopromotor



Prof. Dr. Hj. Tjutju Yuniarsih, S.E., M.Pd
NIP. 195309121979032001

Anggota



Dr. Budi Santoso, M.Si
NIP. 196008261987031001

Mengetahui;

Ketua Program Studi Manajemen
Sekolah Pascasarjana

Prof. Dr. Hj. Ratih Hurriyati, M.P
NIP. 19680225199301200

PERNYATAAN KEASLIAN ISI DISERTASI

Bersama dengan ini saya menyatakan bahwa disertasi dengan judul **“Kesejahteraan Subjektif Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta Se-Kota Jambi”** ini beserta seluruh isinya adalah benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, 08 Januari 2021

Yang Membuat Pernyataan

Muhammad Oceano Fauzan

ABSTRAK

Kesejahteraan Subjektif Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta Se-Kota Jambi

**Muhammad Oceano Fauzan
NIM: 1706315**

Promotor : Prof. Dr. H. Disman, M.S.
Ko-promotor : Prof. Dr. Hj. Tjutju Yuniarsoh, S.E., M.Pd.
Anggota : Dr. Budi Santoso, M.Si.

Tujuan penelitian ini untuk mendapatkan model kesejahteraan subjektif dengan memadukan variabel komunikasi, kompensasi dan kepuasan kerja. Teori – teori tentang kesejahteraan subjektif menyebutkan terdapat pengaruh terhadap variabel yang di teliti (Ed Diener, Oishi, & Lucas, 2003; E M Rogers, 1976; Mondy, Noe, & Premeaux, 1999; Robbins & Judge, 2008). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey, dengan unit analisis 263 orang dosen tetap dari 20 perguruan tinggi swasta se-Kota Jambi. Adapun teknik analisisnya menggunakan SEM. Temuan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa komunikasi, kompensasi, dan kepuasan kerja masing-masing memberikan pengaruh positif terhadap kesejahteraan subjektif. Selain itu, teruji bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kesejahteraan subjektif.

Kata Kunci: Kesejahteraan subjektif, kompensasi, komunikasi, dan kepuasan kerja

ABSTRACT

Subjective Well-Being of Lecturers in Private Colleges in the City of Jambi

Muhammad Oceano Fauzan
NIM: 1706315

Promoter : Prof. Dr. H. Disman, M.S.
Co-promoter : Prof. Dr. Hj. Tjutju Yuniarsih, S.E., M.Pd.
Member : Dr. Budi Santoso, M.Si.

The purpose of this study is to obtain a subjective welfare model by combining communication, compensation and job satisfaction variables. Theories of subjective welfare state that there is an influence on the variables studied (Ed Diener, Oishi, & Lucas, 2003; E M Rogers, 1976; Mondy, Noe, & Premeraux, 1999; Robbins & Judge, 2008). This study uses a quantitative approach with a survey method, with the unit of analysis 263 permanent lecturers from 20 private universities in Jambi City. The analysis technique uses SEM. The findings in this study indicate that communication, compensation, and job satisfaction each have a positive influence on subjective well-being. In addition, it has been tested that job satisfaction mediates the effect of communication and compensation on subjective well-being.

Keywords: Subjective well-being, communication, compensation and job satisfaction

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan keberkahan dan karunia-Nya, atas ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan disertasi dengan judul "**Kesejahteraan Subjektif Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta Se-Kota Jambi**". Shalawat bertangkaikan salam kita hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan para ulama agar di hari kiamat nanti kita dapat syafa'at dari beliau. Penulisan disertasi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor pada Program Studi Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia.

Permasalahan yang dikaji dalam disertasi ini terkait dengan kesejahteraan subjektif dosen tetap perguruan tinggi swasta se-Kota Jambi yang masih kurang terpenuhi. Kesejahteraan subjektif seseorang diukur dari pencapaian hidup seseorang berdasarkan tahun ini dan tahun sebelumnya (Ed Diener, 1984). Pada penelitian ini penulis mengkaji pengaruh komunikasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan subjektif dosen tetap perguruan tinggi swasta se-Kota Jambi guna mendapatkan model kesejahteraan subjektif.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian disertasi ini masih terdapat banyak kekurangan baik dalam penyajian, penulisan, tata bahasa maupun dari segi isi kedalaman isi. Hal ini semata-mata disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan dari penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun agar lebih baik. Semoga disertasi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan.

Bandung, 08 Januari 2021

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur tanpa henti disampaikan kehadirat Allah SWT berikan kepada penulis atas nikmat, karena atas berkah rahmat, karuni, nikmat, serta kemudahan yang penulis rasakan selama perjalanan hidup ini, terlebih khusus dalam menyelesaikan studi Strata-3 (S3). Shalawat bertangkaikan salam kita hadiahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, agar nanti di hari pembalasan kita mendapatkan syafa'at dari beliau. Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan studi Strata-3 (S3) ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati, Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. M. Solehuddin, M.Pd., M.A. selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia periode tahun 2020-2025, Prof. Dr. H. R. Asep Kadarohman, M.Si. selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia periode tahun 2016-2020, serta Prof. Dr. H. Syihabuddin, M.Pd. selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia, yang telah berkenan memberikan kesempatan dan kelancaran bagi penulis dalam menempuh pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Prof. Dr. Hj. Ratih Hurriyati, M.P. selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan motivasi selama masa studi Penulis.
3. Prof. Dr. H. Disman, M.S. selaku Promotor yang telah banyak memberikan inspirasi, motivasi dalam memberikan wawasan keilmuan dan waktu luang dalam membimbing Penulis dalam menyelesaikan disertasi ini.
4. Prof. Dr. Hj. Tjutju Yuniarsih, S.E., M.Pd. selaku Ko-Promotor yang telah banyak memberikan masukan, motivasi dan waktu luang dalam membimbing Penulis dalam menyelesaikan disertasi ini.
5. Dr. Budi Santoso, M.Si. selaku Anggota-Promotor yang telah banyak memberikan saran, motivasi dan waktu luang dalam membimbing Penulis dalam menyelesaikan disertasi ini.
6. Reviewer Komisi Pascasarjana yang telah banyak memberikan masukan yang bermanfaat dan selalu memotivasi Penulis.
7. Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S selaku Penguji internal yang telah memberikan masukan yang bermanfaat kepada penulis dalam menyempurnakan kajian disertasi ini.

8. Prof. Dr. Dwi Atmono, M.Pd., M.Si selaku penguji eksternal yang telah berkenan untuk menjadi penguji dan memberikan masukan yang bermanfaat kepada penulis dalam menyempurnakan kajian disertasi ini.
9. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen S3 Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia, yang telah memberikan wawasan ilmu, motivasi dan inspirasi selama menempuh perkuliahan.
10. Keluarga besar yang penulis cintai, ayahanda H. Acep Azhari, dan Ibunda Hj. Rahma Linda, S.E, M.M., yang selalu memberikan kasih sayang, semangat, nasehat serta pengorbanannya baik secara materi maupun moril. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan untuk kedua orangtua penulis. Kedua adik penulis dr. Athaya Hafizhah, M.Kes. dan M. Kholis Abiyyu yang telah memberikan do'a dan semangat kepada Penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia.
11. Bapak dan Ibu Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta Se-Kota Jambi, yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner, sebagai sumber data primer dalam penulisan disertasi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik secara moril maupun materiil dalam penyelesaian disertasi ini.

Besar harapan Penulis bahwa disertasi ini dapat bermanfaat dan menjadi salah satu sumber referensi untuk pengembangan Ilmu Manajemen. Akhir kata Penulis ucapkan alhamdulillahi robbil 'alamin.

Bandung, 08 Januari 2021

Muhammad Oceano Fauzan
NIM. 1706315

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR HAK CIPTA	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN ISI DISERTASI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	15
DAFTAR LAMPIRAN.....	19
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	20
1.3. Tujuan Penelitian.....	21
1.4. Manfaat Penelitian.....	21
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS .	22
2.1 Kajian Pustaka	23
2.1.1 Perilaku Organisasi	23
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	26
2.1.3 Kesejahteraan Subjektif	28
2.1.4 Kepuasan Kerja	38
2.1.5 Kompensasi.....	42
2.1.6 Komunikasi	47
2.2 Penelitian Terdahulu.....	56
2.3 Kerangka Pemikiran	65
2.4 Hipotesis.....	69
BAB III METODE PENELITIAN.....	70
3.1. Desain Penelitian.....	70
3.2. Sumber Data dan Jenis	70

3.2.1.	Sumber Data	70
3.2.2.	Jenis Data.....	70
3.3.	Populasi, Sample dan Teknik Sampling.....	70
3.4.1.	Populasi.....	70
3.4.2.	Sampel	71
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	73
3.5.	Operasional Variabel	73
3.6.	Teknik Analisi Data.....	80
3.6.1.	Analisis Deskriptif	80
3.6.2.	Analisis Verifikatif.....	80
3.6.3.	Pengujian Validitas dan Realibilitas	81
3.6.3.1.	<i>Discriminant Validity</i>	81
3.6.3.2.	<i>Construct Reliability</i>	82
3.7.	Hasil Uji Instrumen Penelitian	80
3.8.	Model Pengukuran (<i>Measurement Model</i>).....	83
3.9.	<i>Structural Equation Model</i> (SEM) pada Amos	85
3.10.	Rancangan Uji Hipotesis	86
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN		88
4.1.	Gambaran Umum	88
4.1.1.	Kondisi Geografis Kota Jambi.....	88
4.1.2.	Pendidikan Tinggi pada Kota Jambi	89
4.2.	Karakteristik Responden	92
4.3.	Hasil Analisis Deskriptif	94
4.3.1.	Analisis Deskriptif Variabel Efektivitas Komunikasi	95
4.3.2.	Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi	104
4.3.3.	Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	109
4.3.4.	Analisis Deskripsi Variabel Kesejahteraan Subjektif	119
4.4.	Uji Asumsi Klasik	132
4.4.1.	Uji Normalitas.....	132
4.4.2.	Uji Linearitas	133
4.4.3.	Uji Homogenitas	133
4.5.	Model Pengukuran (<i>Measurement Model</i>).....	134
4.5.1.	Model Pengukuran Dimensi <i>Downward Communication</i>	134
4.5.2.	Model Pengukuran Dimensi <i>Upward Communication</i>	136

4.5.3. Model Pengukuran Dimensi <i>Horizontal Communication</i>	137
4.5.4. Model Pengukuran Dimensi <i>Interline Communication</i>	138
4.5.5. Model Pengukuran Dimensi Kompensasi Finansial.....	139
4.5.6. Model Pengukuran Dimensi Kompensasi Non Finansial	140
4.5.7. Model Pengukuran Dimensi Sikap Atasan	142
4.5.8. Model Pengukuran Dimensi Pendapatan.....	143
4.5.9. Model Pengukuran Dimensi Rekan Kerja	144
4.5.10. Model Pengukuran Dimensi Keamanan	145
4.5.11. Model Pengukuran Dimensi Pengembangan Karir	146
4.5.12. Model Pengukuran Dimensi Afek Perasaan Positif.....	147
4.5.13. Model Pengukuran Dimensi Afek Perasaan Negatif	148
4.5.14. Model Pengukuran Dimensi Kebahagiaan	150
4.5.15. Model Pengukuran Dimensi Kepuasan Hidup.....	151
4.5.16. Model Pengukuran Dimensi Kepuasan Domain.....	152
4.5.17. Model Pengukuran Dimensi Kualitas Hidup	153
4.5.18. Pengukuran Multifaktor	154
4.5.19. Model Pengukuran Variabel Komunikasi.....	157
4.5.20. Model Pengukuran Variabel Kompensasi	159
4.5.20. Model Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja	160
4.5.21. Model Pengukuran Variabel Kesejahteraan Subjektif.....	162
4.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk.....	164
4.7. Analisis <i>Full Model</i> Struktural	169
4.8. Pengujian Hipotesis	170
4.9. Pembahasan	172
4.10. <i>Novelty</i> Penelitian	196
4.11. Keterbatasan Penelitian.....	198
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI dan REKOMENDASI.....	199
5.1. Kesimpulan.....	199
5.2. Implikasi	200
5.3. Rekomendasi	201
DAFTAR PUSTAKA	202
LAMPIRAN	217

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Jumlah Upah Minimum Pegawai (UMP) Provinsi Jambi Tahun 2014-2018.....	4
1.2. Daftar Perguruan Tinggi Swasta pada Kopertis Wilayah X Se-Kota Jambi.....	5
1.3. Kesejahteraan Subjektif Non Finansial Pada Setiap Perguruan Tinggi Swasta Se-Kota Jambi.....	10
1.4. Daftar Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta Berdasarkan Golongan Se-kota Jambi.....	11
1.5. Rentang Skala Kompensasi (Gaji Pokok) Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta Se-Kota Jambi	13
1.6. Ringkasan <i>Research Gap</i> Penelitian Terdahulu	19
2.1. Penelitian Terdahulu.....	56
3.1. Proposi Sampel Penelitian Per Perguruan Tinggi Swasta Se-Kota Jambi.....	72
3.2. Operasional Variabel dan Indikator Penelitian.....	74
4.1. Daftar Perguruan Tinggi Swasta Se-Kota Jambi	90
4.2. Rekapitulasi Dimensi Variabel Komunikasi	103
4.3. Rekapitulasi Dimensi Variabel Kompensasi	109
4.4. Rekapitulasi Dimensi Variabel Kepuasan Kerja	119
4.5. Rekapitulasi Dimensi Variabel Kesejahteraan Subjektif.....	131
4.6. Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	132
4.7. Uji Linearitas Variabel Penelitian	133
4.8. Uji Homogenitas Variabel Penelitian	134
4.9. Hasil Pengujian Bobot Faktor Dimensi DC.....	135
4.10. Hasil Pengujian Bobot Faktor Dimensi UC.....	136
4.11. Hasil Pengujian Bobot Faktor Dimensi HC.....	137
4.12. Hasil Pengujian Bobot Faktor Dimensi IC	139
4.13. Hasil Pengujian Bobot Faktor Dimensi KF	140
4.14. Hasil Pengujian Bobot Faktor Dimensi KNF	141
4.15. Hasil Pengujian Bobot Faktor Dimensi SA	142

4.16. Hasil Pengujian Bobot Faktor Dimensi P	143
4.17. Hasil Pengujian Bobot Faktor Dimensi RK.....	145
4.18. Hasil Pengujian Bobot Faktor Dimensi Kea.....	146
4.19. Hasil Pengujian Bobot Faktor Dimensi PK	147
4.20. Hasil Pengujian Bobot Faktor Dimensi APP.....	148
4.21. Hasil Pengujian Bobot Faktor Dimensi APN	149
4.22. Hasil Pengujian Bobot Faktor Dimensi Keb	150
4.23. Hasil Pengujian Bobot Faktor Dimensi KH	151
4.24. Hasil Pengujian Bobot Faktor Dimensi KD	152
4.25. Hasil Pengujian Bobot Faktor Dimensi KuH	153
4.26. Hasil Pengujian Bobot Faktor Variabel Komunikasi Organisasi	158
4.27. Hasil Pengujian Bobot Faktor Variabel Kompensasi	160
4.28. Hasil Pengujian Bobot Faktor Variabel Kepuasan Kerja	161
4.29. Hasil Pengujian Bobot Faktor Variabel Kesejahteraan Subjektif Dosen	163
4.30. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komunikasi Organisasi (KO).....	165
4.31. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (KM)....	166
4.32. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (KK).....	167
4.33. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kesejahteraan Subjektif (KS).....	168
4.34. Hubungan Antar Variabel.....	170

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1. Peringkat Indonesia Dalam Hal Kesejahteraan Tahun 2018	2
1.2. Persentase Kemiskinan Pada Setiap Provinsi di Indonesia Tahun 2018	3
1.3. Jabatan Fungsional Pada Perguruan Tinggi Swasta Se-Kota Jambi Tahun 2018	9
2.1. Landasan Teori Keseluruhan	22
2.2. Jenis–Jenis Komunikasi.....	51
2.3. Kerangka Pemikiran	68
3.1. <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i> Konstruk Komunikasi (KO).....	83
3.2. <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i> Konstruk Kompensasi (KM)	84
3.3. <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i> Konstruk Kepuasan Kerja (KK).....	84
3.4. <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i> Konstruk Kesejahteraan Subjektif (KS)	85
3.5. Model Struktur Pengaruh Antar Variabel Penelitian.....	86
4.1. Peta Provinsi Jambi.....	89
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	92
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	93
4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	93
4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional	94
4.6. Analisis Deskriptif Dimensi <i>Downward Communication</i>	96
4.7. Garis Kontinum Dimensi <i>Downward Communication</i>	97
4.8. Analisis Deskriptif Dimensi <i>Upward Communication</i>	98
4.9. Garis Kontinum Dimensi <i>Upward Communication</i>	98
4.10. Analisis Deskriptif Dimensi <i>Horizontal Communication</i>	99
4.11. Garis Kontinum Dimensi <i>Horizontal Communication</i>	100
4.12. Analisis Deskriptif Dimensi <i>Interline Communication</i>	101
4.13. Garis Kontinum Dimensi <i>Interline Communication</i>	101

4.14. Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Komunikasi.....	102
4.15. Garis Kontinum Variabel Komunikasi	103
4.16. Analisis Deskriptif Dimensi Kompensasi Finansial	105
4.17. Garis Kontinum Dimensi Kompensasi Finansial	105
4.18. Analisis Deskriptif Dimensi Kompensasi Non Finansial	106
4.19. Garis Kontinum Dimensi Kompensasi Non Finansial.....	107
4.20. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi.....	108
4.21. Garis Kontinum Variabel Kompensasi.....	108
4.22. Analisis Deskriptif Dimensi Sikap Atasan	110
4.23. Garis Kontinum Dimensi Sikap Atasan.....	111
4.24. Analisis Deskriptif Dimensi Pendapatan	112
4.25. Garis Kontinum Dimensi Pendapatan	112
4.26. Analisis Deskriptif Dimensi Rekan Kerja	113
4.27. Garis Kontinum Dimensi Rekan Kerja.....	114
4.28. Analisis Deskriptif Dimensi Keamanan	115
4.29. Garis Kontinum Dimensi Keamanan.....	115
4.30. Analisis Deskriptif Dimensi Pengembangan Karir.....	116
4.31. Garis Kontinum Dimensi Pengembangan Karir.....	117
4.32. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	118
4.33. Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja	118
4.34. Analisis Deskriptif Dimensi Afek Perasaan Positif.....	120
4.35. Garis Kontinum Dimensi Afek Perasaan Positif	121
4.36. Analisis Deskriptif Dimensi Afek Perasaan Negatif	122
4.37. Garis Kontinum Dimensi Afek Perasaan Positif	122
4.38. Analisis Deskriptif Dimensi Kebahagiaan.....	123
4.39. Garis Kontinum Dimensi Kebahagiaan	124
4.40. Analisis Deskriptif Dimensi Kepuasan Hidup.....	125
4.41. Garis Kontinum Dimensi Kepuasan Hidup	126
4.42. Analisis Deskriptif Dimensi Kepuasan Domain.....	127

4.43. Garis Kontinum Dimensi Kepuasan Domain	127
4.44. Analisis Deskriptif Dimensi Kualitas Hidup	128
4.45. Garis Kontinum Dimensi Kualitas Hidup.....	129
4.46. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap variabel Kesejahteraan Subjektif	130
4.47. Garis Kontinum Variabel Kesejahteraan Subjektif Dosen	130
4.48. <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA) Dimensi Downward Communication (DC)</i>	135
4.49. <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA) Dimensi Upward Communication (UC)</i>	136
4.50. <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA) Dimensi Horizontal Communication (HC)</i>	137
4.51. <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA) Dimensi Interline Communication (IC)</i>	138
4.52. <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA) Dimensi Kompensasi Finansial (KF)</i>	139
4.53. <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA) Dimensi Kompensasi Non Finansial (KNF)</i>	141
4.54. <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA) Dimensi Sikap Atasan (SA)</i>	142
4.55. <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA) Dimensi Pendapatan (P)</i>	143
4.56. <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA) Dimensi Rekan Kerja (RK)</i>	144
4.57. <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA) Dimensi Keamanan (Kea)</i>	145
4.58. <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA) Dimensi Pengembangan Karir (PK)</i>	146
4.59. <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA) Dimensi Afek Perasaan Positif (APP)</i>	147
4.60. <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA) Dimensi Afek Perasaan Negatif (APN)</i>	149
4.61. <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA) Dimensi Kebahagiaan (Keb)</i>	150

4.62. <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA) Dimensi Kepuasan Hidup (KH)</i>	151
4.63. <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA) Dimensi Kepuasan Domain (KD)</i>	152
4.64. <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA) Dimensi Kualitas Hidup (KuH)</i>	153
4.65. Multifaktor Variabel Komunikasi Organisasi (KO)	154
4.66. Multifaktor Variabel Kompensasi (KM)	155
4.67. Multifaktor Variabel Kepuasan Kerja (KK)	156
4.68. Multifaktor Variabel Kesejahteraan Subjektif (KS)	157
4.69. <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA) Variabel Komunikasi Organisasi</i>	158
4.70. <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA) Variabel Kompensasi</i>	159
4.71. <i>Confirmatory factor analysis (CFA) Variabel Kepuasan Kerja</i>	161
4.72. <i>Confirmatory factor analysis (CFA) Variabel Kesejahteraan Subjektif</i>	163
4.73. <i>Full Model Structural Pengaruh Antar Variabel Penelitian</i>	170
4.74. Persentase Skor Variabel Penelitian	172
4.75. <i>Novelty Model Penelitian</i>	197

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Riwayat Hidup	217
2. Kuisioner Penelitian.....	218
3. Rekapitulasi Jawaban Kuisioner.....	229
4. Analisis Deskriptif	261

DAFTAR PUSTAKA

- Adani, A. F. (2015). *Pengaruh Kondisi Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Subjective Well-Being*.
- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(6).
- Agustian, Suandi, & Sativa, F. (2014). Studi Kajian Pola Hidup dan Kesejahteraan Masyarakat Kaitannya dengan Mobilitas Sosial di Kecamatan Mandiangin Kabupaten Sarolangun. *Sosio Ekonomika Bisnis*, 17(1), 165.
- Akmal, A., & Tamini, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 35(2), 53–59.
- Ali, A., & Haider, J. (2012). Impact of Internal Organizational Communications on Employee Job Satisfaction- Case of Some Pakistani Banks. *Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies*, 1(x), 38–44. Retrieved from garj.org/.../impact-of-internal-organizational-communications-on-employee-job-satisf...%5Cn
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhana*, 19(2), 133–151. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Anggraini, R. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja Pada Karyawan PT Pos Indonesia Pekanbaru. *PSYCHOPOLYTAN (Jurnal Psikologi)*, 2(1), 28–35.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, VOL.3(1), 16–30. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.5183.7283>
- Ariati, J. (2010). Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 8.
- Armstrong, M. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia : A Handbook Of Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Mediakomputindo.
- Arrista Trimaya. (2015). Peringatan Hari Buruh Internasional (May Day) : Momentum Mewujudkan Sistem Pengupahan Dan Kesejahteraan Buruh. *RechtsVinding Online*, 1–5.
- As'ad, M. (1998). *Psikologi Industri*, (Edisi Keem). Yogyakarta: Liberty.
- Baba, A. (n.d.). *Analisis Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Tompobulu Kabupaten Gowa*. 181–197.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Ketiga). Bandung: CV Alfabeta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Banker, Ra. D., Ganju, kartik K., & Pavlou, P. A. (2000). Can Information and Communication Technology Lead to Well-Being? an Empirical Analysis. *Global and Cultural*, (Kuznets 1934).
- Bevir, M. (2007). *Encyclopedia of Governance*. London: Sage Publications Ltd.
- Boes, S., & Winkelmann, R. (2006). *The Effect of Income on Positive and Negative Subjective Well-Being*. (0605).
- Breemer, J. (2018). Effect of Communication and Job Satisfaction of Employees to the Performance of Auditors Inspectorate Office in Southeast Sulawesi Province. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(5). Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3504526
- Burton, G. E., Pathak, D. S., & Zigli, R. M. (1977). The Effects of Organizational Communication on Job Satisfaction and Motivation Factors for Management. *Journal of Management*, 2(2), 17–25. <https://doi.org/10.1177/014920637600200203>
- Cacioppo, J. T., Gary, B., & Gardner, W. L. (1999). The Affect System Has Parallel and Integrative Processing Components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(5), 839–855. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.5.839>
- Calaguas, G. M. (2017). Satisfied and Happy: Establishing Link between Job Satisfaction and Subjective Well- Being. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 5(1), 104–111.
- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The Quality of American Life*. New York: Russell Sage Foundation.
- Cangara, H. (2004). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Cannas, M., Sergi, B. S., Sironi, E., & Mentel, U. (2019a). Job satisfaction and subjective well-being in Europe. *Economics and Sociology*, 12(4), 183–196. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2019/12-4/11>
- Cannas, M., Sergi, B. S., Sironi, E., & Mentel, U. (2019b). Job Satisfaction and Subjective Well-Being in Europe. *Recent Issues in Sociological Research*, 12(4). <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2019/12-4/11>
- Carr, A. (2004). *Positive Psychology The Science of Happiness and Human Strengths* (First). New York: Brunner Routledge.
- Chwalisz, K., Diener, E., & Gallagher, D. (1988). Autonomic Arousal Feedback and Emotional Experience : Evidence From the Spinal Cord Injured. *Personality Processes and Individual Differences*, 54(5), 820–828.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Conceição, P., & Bandura, R. (1997). Measuring Subjective Wellbeing: A Summary Review of the Literature. *Journal of Non-Crystalline Solids*, 212(2–3), 232–242. [https://doi.org/10.1016/S0022-3093\(97\)00027-6](https://doi.org/10.1016/S0022-3093(97)00027-6)

- Cooper-thomas, H. D., Paterson, N. L., Stadler, M. J., & Saks, A. M. (2014). The Relative Importance of Proactive Behaviors and Outcomes for Predicting Newcomer Learning, Well-Being, and Work Engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 318–331. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.007>
- Csikszentmihalyi, M. (1999). If we are so rich, why aren't we happy? *American Psychologist*, 54, 821–827.
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance. *Journal Management and Economics*, 1(1), 25.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Human behaviour at work: Organizational behaviour* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Dawson, C., & Veliziotis, M. (2013). Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 38(1), 69–98. <https://doi.org/10.1177/0143831X14559781>
- Dawson, C., Veliziotis, M., & Hopkins, B. (2017). Temporary Employment, Job Satisfaction and Subjective Well-Being. *Economic and Industrial Democracy*, 38(1), 69–98. <https://doi.org/10.1177/0143831X14559781>
- Deneve, K. M., & Copper, H. (1998). The Happy Personality: A Meta-Analysis of 137 Personality Traits and Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197–229. Retrieved from <https://www.gwern.net/docs/iq/1998-deneve.pdf>
- Desi, Tanti, & Ranimpi, Y. Y. (2019). Subjective Well-Being Perawat Yang Bekerja Di RS Jiwa Prof . Dr . Soerojo Magelang. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 15(2), 163–179. <https://doi.org/10.32528/ins.v15i2.1667>
- Diatmika Paripurna, I. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), 252508.
- Diener, E., & Suh, E. M. (2000). *Culture and Subjective Well-Being*. Cambridge: MIT Press.
- Diener, Ed. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, Ed. (1994). Assessing Subjective Well-being: Progress and Opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103–157.
- Diener, Ed. (2000). Subjective Well-Being The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55(1). <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, Ed, Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403–425. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Diener, Ed, Sandvik, E., Seidlitz, L., & Diener, M. (1993a). The Relationship Between Income and Subjective Well-Being: Relative or Absolute? *Social Indicators Research*, 28, 195–223.

- Diener, Ed, Sandvik, E., Seidlitz, L., & Diener, M. (1993b). The Relationship Between Income and Subjective Well-Being: Relative Or Absolute? *Social Indicators Research*, 28, 195–223.
- Diener, Ed, & Scollon, C. (2003). Subjective Well Being is Desirable, but Not The Summun Bonum. *Interdisciplinary Workshop on Well-Being*, 23–25.
- Diener, Ed, Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999a). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1006/pupt.1998.0157>
- Diener, Ed, Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999b). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Diener, Ed, Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent Findings on Subjective Well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25–41.
- Diponegoro, A. M. (2006). Peran Stress Management Terhadap Kesejahteraan Subjektif. *HUMANITAS*, 3, 137–145.
- Djony, H. (1999). *Peran SDM dalam Penerapan*. Jakarta: PT Grasindo.
- Duncan, W. J. (1981). *Organizational Behavior* (2nd ed.). Boston: Houghton Mifflin Company.
- E M Rogers. (1976). *Komunikasi dan Pembangunan Perspektif Kritis*. Jakarta: LP3ES.
- Ed Diener. (2005a). *Guidelines for National Indicators of Subjective Well-Being and Ill-Being*.
- Ed Diener. (2005b). *Guidelines for National Indicators of Subjective Well-Being and Ill-Being* (Vol. 46).
- Effendy, O. (2000). *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: PT.Rosdakarya.
- Effendy, O. U. (1986). *Dimensi-Dimensi Komunikasi*. Bandung: Alumni.
- Emmers-Sommer, T. M. (2004). The Effect Of Communication Quality And Quantity Indicators On Intimacy And Relational Satisfaction. *Journal of Social and Personal Relationships*, 21(3), 399–411. <https://doi.org/10.1177/0265407504042839>
- Epure, D. T., Ionescu, A., & Nancu, D. (2009). The Impact of Communication in Job Satisfaction an Empirical Investigation within Romanian Companies. *Annals of Dunărea de Jos University. Fascicle I: Economics and Applied Informatics*, 2013(2), 71–74.
- Fajriani, I. T., & Suprihatin, T. (2017). Harga diri, Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Subjektif Pada Guru Madrasah Tsanawiyah. *Jurnal Proyeksi*, 12(14), 67–76.
- Fauzia Agustini dan Soviani Yosefhine Harefa. (2016). Analisis Komunikasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Penanaman Modal Dan Promosi Sumatera Utara. *Jurnal Penelitian Komunikasi Dan Pembangunan*, 17(2), 143–154.
- Ferdinand, A. T. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit

- Universitas Diponegoro.
- Flippo, E. B. (1984). *Manajemen Personalia* (II). Jakarta: Erlangga.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2000). Stress, Positive Emotion, and Coping. *Current Directions In Psychological Science*, 115–118.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilmer, B. V. H. (1984). *Applied Psychology : Adjustment in Living and Work*. New Delhi: Tata Mc Graw Hill Publishing Company Ltd.
- Grant, A., & Meadows, E. (n.d.). *Communication Technology Update and Fundamentals* (12th ed.). Focal Press.
- Habibah, U., Karmiyati, D., & Iswinarti. (2019). Pengaruh Dukungan Sosial Online Terhadap Kesejahteraan Subjektif yang Dimoderatori Jenis Kelamin Pada Siswa SMA. *Naskah Prosiding Temilnas XI IPPI*, (September), 1–45.
- Handoko, H. T. (2012). *Manajemen* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hao, D., Zhu, H., Zhao, Y., Feng, S., & Yang, X. (2014). Compensation Equity, Subjective Well-Being and Turnover Intention. *Proceedings - 2013 6th International Conference on Business Intelligence and Financial Engineering, BIFE 2013*, 477–480. <https://doi.org/10.1109/BIFE.2013.100>
- Hartanti, V. A., Kusmintardjo, & Nurabadi, A. (n.d.). *Hubungan Tingkat Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Pada Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Haryani. (2012). Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Arisamandiri Pratama. *Jurnal STIE Dharmaputra Semarang*, 1–20.
- Hasan, E. (n.d.). *Paradigma Komunikasi Pemerintahan*.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: . Bumi Aksara.
- Hasibuan, N. (1981). *Upah Tenaga Kerja Dan Konsentrasi Pada Sektor Industri*. Jakarta: Prisma.
- Hidayatus Sholihah. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MAN Yogyakarta III. *Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1, 58–71.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 31–39. <https://doi.org/10.3390/s110303094>
- Imelda, J. (2013). Perbedaan Subjective Well Being Ibu ditinjau dari Status Bekerja Ibu. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2(1), 1–16.
- Ishii, K. (2017). Online Communication With Strong Ties And Subjective Well-Being In Japan. *Computers in Human Behavior*, 66, 129–137. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.09.033>
- James, A. F. S., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1996). *Manajemen* (Edisi Indo). Jakarta: PT. Prenhallindo.

- Jarosova, D., Gurkova, E., Ziaкова, K., & Nedvedova, D. (2016). Job Satisfaction and Subjective Well-Being Among Midwives: Analysis of a Multinational Cross-Sectional Survey. *Journal of Midwifery and Women's Health*, 62(2), 180–189. <https://doi.org/10.1111/jmwh.12516>
- JF JR Hair, Anderson, R. ., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (Fifth Edit). New Jersey: Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Jr, P. T. C., & Robert R McCrae. (1980). Influence of extraversion Influence of Extraversion and Neuroticism on Subjective Well-Being : Happy and Unhappy People. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38(4), 668–678. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.38.4.668>
- Judge, A., & Klinger, R. (2000). *Job Satisfaction Subjective Well-Being at Work*.
- Jung, S., & Vranceanu, R. (2018). Competitive Compensation and Subjective Well-being: The Effect of Culture and Gender. *Journal of Economic Psychology*, (November). <https://doi.org/10.1016/j.jeop.2018.11.002>
- Kadir, M. A. H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan. *Journal Ekonomi*, 19(1). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (2nd ed.). Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (2002). *Organisasi dan Manajemen* (A. A. H. Penterjemah, Ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri Dan Organisasi* (Kesatu). Bandung: CV Alfabeta.
- Katuuk, O. M., Mewengkang, N., & Kalesaran, E. R. (1966). Peran Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Eksistensi Sanggar Seni VOX Angelica. *Acta Diurna*, V(5), 1–10.
- Keenoy, T. (1989). *Review Article Human resource management : rhetoric , reality and contradiction*. 363–385.
- Kim, Y., & Kim, B. (2017). College Students' Social Media Use and Communication Network Heterogeneity: Implications for Social Capital and Subjective Well-Being. *Computers in Human Behavior*, 73, 620–628. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.033>
- Koesoemaningsih, R. (2013). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan upah terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. dadimulyo sejati geneng kabupaten ngawi. *Ekonomi*, 12(1), 1–26.
- Kurniawati, D. (2009). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KPRI Universitas Brawijaya Malang*.
- Kusumah, M. S. A. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ampel Jaya Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 201–220.
- Lachowska, M. (2015a). The Effect of Income on Subjective Well-Being : Evidence from the 2008 Economic Stimulus Tax Rebates. *Upjohn Institute Working Paper*.
- Lachowska, M. (2015b). The Effect of Income on Subjective Well-Being: Evidence

- from the 2008 Economic Stimulus Tax Rebates. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2682543>
- Leny Marlina. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Pendidikan. *Istinbath*, 15, 123–140.
- Li, C., Shi, X., & Dang, J. (2014a). Online Communication and Subjective Well-Being in Chinese College Students: The Mediating Role of Shyness and Social Self-Efficacy. *Computers in Human Behavior*, 34(October 2017), 89–95. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.01.032>
- Li, C., Shi, X., & Dang, J. (2014b). Online Communication and Subjective Well-Being in Chinese College Students: The Mediating Role of Shyness and Social Self-Efficacy. *Computers in Human Behavior*, 34, 89–95. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.01.032>
- Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2008). *Theories of Human Communication* (9th ed). USA: Thomson Wadsworth.
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior And Human Performance*, 4, 309–336. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2016.09.368>
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Company.
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2017). Research Article Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Research Journal of Business Management*, 11(2), 80–90. <https://doi.org/10.3923/rjbm.2017.80.90>
- Maddinsyah, A., & Wahyudi. (2017). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta Di Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 5(1), 30–44.
- Malka, A., & Chatman, J. A. (2002). Work Orientation and The Contingency of Job Satisfaction and Subjective Well-Being on Annual Income : A Longitudinal Assessment. *Business*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. 2007. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogjakarta: Bpfe Yogjakarta.
- Masmuh, A. (2010). *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori Dan Praktek*. Malang: UMM Press.
- Mathis, E. F. (2013). *The Effects of Co-Creation and Satisfaction on Subjective Well-Being*. Retrieved from http://vttechworks.lib.vt.edu/bitstream/handle/10919/23158/Mathis_EF_T_2013.pdf?sequence=1
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Merz, J., & Peters, N. (2019). Parental Child Care Time, Income and Subjective Well-Being: A Multidimensional Polarization Approach for Germany. *The German Socio-Economic Panel Study*. Retrieved from www.iza.org

- Milkovich, G. T., & Bodreau, J. W. (1997). *Human Resource Management*. USA: Richard D Irwin.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1997). *Human Resource Management*. Chicago, London.
- Minkov, M. (2009). Predictors of Differences in Subjective Well-Being Across 97 Nations. *Cross-Cultural Research*, 43(2006), 152–179. <https://doi.org/10.1177/1069397109332239>
- Mogilner, C., Whillans, A., & Norton, M. I. (2018). Time, Money, and Subjective Well-Being. *Handbook of Well-Being*, 495–510.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (1999). *Human Resource Management* (7th ed.). London: Prentice Hall International.
- Monnot, M. J., & Beehr, T. A. (2014). Subjective well-being at Work: Disentangling Source Effects of Stress and Support on Enthusiasm, Contentment, and meaningfulness. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 204–218. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.005>
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Tangerang: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Myers, D G. (2003). *Social Psychology*. Boston: McGraw-Hill.
- Myers, David G. (2000). The Funds, Friends, and Faith of Happy People. *American Psychologist*, 55(1), 56–67. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55>
- Neonisa, D. (2011). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Sebuah Organisasi: Studi Kasus PT XYZ. *HUMANIORA*, 2(1), 779–789.
- Novieka, & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT PLN Persero Area Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4).
- Oktafien, S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PNSD di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung; Studi Pada PNSD Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 20(2), 1. <https://doi.org/10.31845/jwk.v20i2.71>
- Okun, M. A., Stock, W. A., Covey, R. E., Stock, W. A., & Covey, R. E. (2006). Assessing The Effects Of Older Adult Education On Subjective Well-Being. *Educational Gerontology*, 8(March 2015), 37–41. <https://doi.org/10.1080/0360127820080601>
- Onsardi, Asmawi-, M., & Abdullah, T. (2017). The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 05(12), 7590–7599. <https://doi.org/10.18535/ijsrn/v5i12.03>
- Ota, H., Giles, H., & Somera, L. P. (2007). Beliefs about Intra- and Intergenerational Communication in Japan, the Philippines, and the United States: Implication for Older Adults' Subjective Well-Being. *Communication Studies*, 58(2), 173–188. <https://doi.org/10.1080/10510970701341139>

- Ozie Herfin Lufiana. (2017). *Hubungan Antara Subjective well Being Dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer*.
- Pace, W. R., & Faules. (2015). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, M. S. (2004a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Ke). Bogor: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, M. S. (2004b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Paramita, L., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131–142. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i1.11580>
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 633(1), 63–73.
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Prawitasari, J. (2011). *Psikologi Klinis : Pengantar Terapan Mikro dan Makro*. Jakarta: Erlangga.
- Priem, R. L., & Butler, J. E. (2001). Is The Resource-Based 'View' a Useful Perspective For Strategic Management Research. *Academy of Management Review*, 26(1), 22–40.
- Prihantoro, A. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen. *Jurnal Unimus*, 8(2), 78–98.
- Purnamasari, H. (2016). Perilaku Organisasi Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan (Studi Pelayanan Pembuatan Kartu Keluarga (KK) Pada Kantor Kecamatan Lemahabang Kabupaten Karawang). *Jurnal Politikom Indonesiana*, 1(1), 154–163.
- Purnamasari, I. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT . Eliza Parahyangan Sub Cabang Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 04, 1–8.
- Purwanto, D. (2006). *Komunikasi Bisnis* (Edisi 3). Solo: Erlangga.
- Puspitawati, H., Simanjuntak, M., & Hayati, L. (2012). Kontribusi Ekonomi dan Peran Ganda Perempuan serta Pengaruhnya terhadap Kesejahteraan Subjektif. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, 5(1), 11–18. <https://doi.org/10.24156/jikk.2012.5.1.11>
- Putra, B. N. K., Jodi, I. W. G. A. S., & Prayoga, I. M. S. (2019). Compensation, Organizational Culture and Job Satisfaction In Affecting Employee Loyalty. *Journal of International Conference Proceedings*, 5. <https://doi.org/10.5897/ERR2015>
- Putra, I. W. R. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

- Ramada Bintang Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 2014–2041.
- Putranto, D. I., Suryoko, S., & Waloejo, H. D. (2012). Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Plant Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1–9. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/1623>
- Putri, T. A. (2017). *Komunikasi Interpersonal Jarak Jauh Orang Tua dengan Anak Menggunakan Smartphone*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Putri, T. P. (n.d.). *The Relationship of Compensation with Subjective Well-Being of Employees Outsourcing in PT. ISS Indonesia (Branch Medan)*.
- Qustolani, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 4(2), 78–86.
- Rahmat Sukarja, & Machasin. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VII(2).
- Rasmi, Amiruddin, & Sumardi. (2017). *Compensation and Motivation Effect to Employees' Job Satisfaction*. 1(2), 162–167. <https://doi.org/10.26487/hebr.v>
- Retnoningsih, Teguh, B. S. S. I. R. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2), 53–59.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2), 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.fcl.2007.01.001>
- Riadi, A. (2010). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera. *The Fifth FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi) Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS IKIP PGRI MADIUN*, (2).
- Riansari, T., Sudiro, A., & Rofiaty. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 811–820. <https://doi.org/https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/468>
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (Cetakan Pe). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, H. (n.d.). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan KerjaSerta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta Di Jawa Barat*.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid* (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.; Sally Yagan, Ed.). New Jersey.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 195–214.
- Sabatini, Fabio, Sarracino, & Francesco. (2014). Online Networks and Subjective Well-Being. *Munich Personal RePEc Archive*, (58119).
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). Bandung: Pustaka Setia.
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al Falah*, 31(XVII).
- Saputra, D. H., Sulianti, D., & Syaharudin, M. (2009). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Artikel Ilmiah Mahasiswa 2014*.
- Sari, N. L. K. R., & Widiasavitri, P. N. (2018). Gambaran Kesejahteraan Subjekif Pada Wanita Yang Mengalami Involuntary Childlessness. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(02), 357. <https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i02.p11>
- Sasmita, M., & Yulianti, A. (2013). Kesepian Dengan Kesejahteraan Subjektif Pada Usia Lanjut Yang Tinggal Di Panti Jompo Khusnul Khotimah Pekanbaru Riau. *Psycpathic, Jurnal Ilmiah Psikologi*, VI(13).
- Sawitri, D. K. (n.d.). *Analisa Kepuasan Kerja Dosen FEB UPN "Veteran" Jawa Timur Berdasarkan Kesejahteraan Subjektif, Pendapatan Dosen dan Kecerdasan Emosional*.
- Schermerhorn, J. R. (1996). *Management*. New York: John Willer & Sons, Inc.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Kesembilan). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Komunikasi Pemerintahan* (Pertama). Bandung: PT Refika Aditama.
- Seidy, M., Adolfina, & Roring, F. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3458–3467.
- Selanno, H. (2014). Faktor Internal yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi. *EJurnal Populis*, 8, 1300–1303.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free Press.
- Sheldon, K. M., Cheng, C., & Hilpert, J. (2011). Understanding Well-Being and Optimal Functioning: Applying the Multilevel Personality in Context (MPIC) Model. *Psychological Inquiry*, 22(1), 1–16.

<https://doi.org/10.1080/1047840X.2011.532477>

- Sheldon, K. M., & Houser-marko, L. (2001). Self-Concordance, Goal Attainment, and the Pursuit of Happiness: Can There Be an Upward Spiral? *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(1), 152–165.
- Sikula, A. E. (1981). *Personel Administration and Human Resources Manajemen*. John Wiles and Sons, Inc.
- Singha, P., & Raychaudhuri, S. (2016). Gender Difference in Job Satisfaction and Its Relation to Subjective Sense of Well-Being and Level of Happiness in Medical Doctors of West Bengal. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(4).
- Sinollah. (2011). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Ap & J Pasuruan). *Jurnal Otonomi*, 11(1. Juli 2011).
- Sirait, J. (2006). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. GRASINDO.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2007). *Positive Psychology*. London: Sage Publication.
- Sobirin, A. (2014). Organisasi dan Perilaku Organisasi. In *Modul 1 UK* (pp. 1–69). <https://doi.org/10.1080/09853111.2000.11105363>
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra. *Jurnal AGORA*, 1(1).
- Sondang P Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua Pulu). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sopiah. (2013). The Effect of Compensation Toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia. *International Journal of Learning and Development*, 3(2), 77. <https://doi.org/10.5296/ijld.v3i2.3612>
- Stephen, A. (2005). Job Satisfaction and Subjective Well-Being in a Sample of Nurses. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(1 9975), 922–938.
- Stevenson, B., & Wolfers, J. (2008). Economic Growth and Subjective Well-Being: Reassessing the Easterlin Paradox. *Brookings Papers on Economic Activity*, (SPRING), 1–87. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1121237>
- Stevenson, B., & Wolfers, J. (2013). Subjective Well-Being and Income: Is There Any Evidence of Satiation? *American Economic Review*, 103(3), 598–604. <https://doi.org/10.1257/aer.103.3.598>
- Storey, J. (1995). Human Resource Management. A Critical Text. In *Human Resource Management. A Critical Text* (p. 195). London: Routledge.
- Subekti, Ahmad, & Jauhar, M. (2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi* (Cetakan Pe). Jakarta: Penerbit Prestasi Pustaka.
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlitah, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work

- Satisfaction to Employee Performance PT . Bank XYZ (PERSERO) TBK. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suh, E., Oishi, S., & Triandis, H. C. (1998). The Shifting Basis of Life Satisfaction Judgments Across Cultures: Emotions versus Norms. *Journal of Personality & Social Psychology*, 74(2), 482–493. Retrieved from <http://web.b.ebscohost.com/ehost/command/detail?vid=49&sid=800b0f7a-62ad-4c0e-9903-2ea2fd9f246f%40sessionmgr101&hid=101&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3D%3D#AN=300675&db=bth>
- Suhail, K., & Chaudhry, H. R. (2004). Predictors of subjective well-being in an eastern Muslim culture. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(3), 359–376. <https://doi.org/10.1521/jscp.23.3.359.35451>
- Sukidi, & Wajdi, F. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 18(2), 79–91. <https://doi.org/10.1095/biolreprod.110.087411>
- Sulistyowati, A., & Muazansyah, I. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja dan Burnout. *Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok-Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA*, 1(2), 113–127.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (n.d.). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1).
- Suprapto, T. (2009). *Pengantar Teori & Manajemen Komunikasi*. Yogyakarta: MedPress.
- Suryani, A. S. (n.d.). *Pengaruh Faktor Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Pada Akademi Keperawatan Rumah Sakit Marthen Indey Jayapura*.
- Suwartini, S., & Casmini. (2019). Subjective Well Being Dalam Perspektif Istri Berjauhan dengan Suami. *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender*, 18(1), 67–86.
- Syafar, D. (2017). Birokrasi , Perilaku dan Budaya Organisasi dalam Lembaga Pendidikan Islam Roudlotul Athfal UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume II(Nomor 2)*, 271–286.
- Syasindy, N. B. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening PT Wilmar Nabati Indonesia Gresik. *Jurnal Manejerial Bisnis*, 3(2).

- Syekh, S. (2011). *Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial*. Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta.
- Tahir, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap PTM Di Sulsel. *Jurnal Komodifikasi*, 8(2), 214–227.
- Teck-Hong, T., & Waheed, A. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love of money. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), 73–94.
- Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya* (24th ed.). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Tiur Rajagukguk. (2017). Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Prestasi Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 124–137. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/197040-ID-pengaruh-perilaku-organisasi-terhadap-pr.pdf>
- Tjutju Yuniarsih. (2017). *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia* (Kesatu). Bandung: Rizqi Press.
- Tjutju Yuniarsih, & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Tov, W., & Diener, E. (2013). Subjective Well-being. *Encyclopedia of Cross-Cultural Psychology*, 1, 1–7. <https://doi.org/10.1002/9781118339893.wbeccp518>
- Utami, Muhana S. (2009). Keterlibatan dalam Kegiatan dan Kesejahteraan Subjektif Mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 36(2), 144–163.
- Utami, Muhana Sofiati. (2012). Religiusitas, Koping Religius, dan Kesejahteraan Subjektif. *Jurnal Psikologi*, 39(1), 46–66. <https://doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2006.01.007>
- Veri Arinal, & Rahayu, A. T. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika. *Jurnal CKI On SPOT*, 10(1), 1–10.
- Wang, J., & Wang, H. (2011). *The Predictive Effects of Online Communication on Well-Being among Chinese Adolescents*. 2(4), 359–362. <https://doi.org/10.4236/psych.2011.24056>
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070.
- Wita, Y. S. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honor Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Padang*. 49(23–6).
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33. <https://doi.org/10.1177/0149206306297582>
- Yoder, D., & Staudohar, P. D. (1984). *Personnel Management and Labor and Industrial Relations* (Seventh Ed). New Delhi: Prentice-Hall of India.
- Yunsepa, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan

- kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM Pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1).
- Yurcu, G., & Akinci, Z. (2017). Influence of Organizational Citizenship Behavior on Hotel Employees' Job Satisfaction and Subjective Well-Being. *Advances in Hospitality and Tourism Research (AHTR)*, 5(1), 57–83.
- Zain, R., Tri, A., & Dina, R. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2, 107–126.
- Zulkifli. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur. *Journal Of Economic Management & Business*, 17(April).