

**PENGARUH REGULASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA  
MAHASISWA YANG BERPROFESI SEBAGAI *FREELANCE*  
DI FAKULTAS PSIKOLOGI UNMUHA**

**SKRIPSI**

Skripsi ini Disusun untuk Memenuhi Sebagian  
Syarat Memperoleh Gelar Derajat  
Sarjana S-1 Psikologi



**Oleh:**

**MUHAMMAD AGUNG SOFIAN TARIGAN**

**1909110068**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2023**

## PENGESAHAN

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Dan Diterima untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

06 SEP 2023

MENGESAHKAN  
Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Aceh  
Dekan.

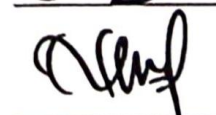
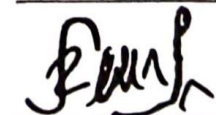


(Barmawi, M.Si)

### Dewan Penguji

1. Sukri Karim, M.Si
2. Sriana Septiawati, M.Si
3. Nur Hasmalawati, M.Si
4. Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog

### Tanda Tangan



## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

*Bismillahirrahmanirrahim*

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Agung Sofian Tarigan

NIM : 1909110068

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul “**Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja pada Mahasiswa yang Berprofesi sebagai Freelance di Fakultas Psikologi Unmuha**” ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang ditunjuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Banda Aceh, 08 Agustus 2023



Muhammad Agung Sofian Tarigan  
NPM: 1909110068

**MOTTO**

**“FORTIS FORTUNA ADIUVAT**

**KEBERUNTUNGAN HANYA BERPIHAK PADA ORANG-ORANG YANG  
BERANI”**

**-John Wick-**

## PERSEMBAHAN



Puji syukur kepada Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunia-Nya, serta yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, serta kelancaran sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat beriring salam saya panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang mana telah membawa umatnya dari alam jahiliyah ke alam yang penuh ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat ini.

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya, ayah dan bunda tercinta, kepada dan adik saya tercinta, kepada seluruh keluarga saya, kepada teman terdekat saya, kepada teman-teman seperjuangan di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, serta kepada bapak Sukri Karim, M.Si dan ibu Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing dalam pembuatan skripsi ini. Terima kasih atas segala kebaikan, do'a serta dukungan yang telah ditujukan kepada saya sampai saat ini.

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT. yang telah memberikan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja pada Mahasiswa yang Berprofesi Sebagai *Freelance* di Fakultas Psikologi Unmuha”**. Tidak lupa pula shalawat beriring salam penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW., kepada keluarga dan para sahabat beliau.

Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Terima kasih kepada Bapak Barmawi, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Terima kasih kepada Bapak Sukri Karim, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Terima kasih kepada Ibu Nur Hasmalawati, M.Si selaku Kepala Prodi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Terima kasih kepada Bapak Sukri Karim, M.Si dan Ibu Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, memberikan motivasi, dan selalu mengusahakan yang terbaik untuk penulis

dalam masa menyusun skripsi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

5. Terima kasih kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama ini.
6. Terima kasih kepada orang tua tercinta, ayah (Muliadi Tarigan) dan bunda (Siyami) yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dukungan, semangat, dan motivasi kepada penulis dari awal menyusun skripsi hingga selesai. Terimakasih untuk segala perjuangan yang ayah dan bunda lakukan dalam keberhasilan dan kesuksesan anak-anaknya.
7. Terima kasih kepada seluruh keluarga besar yang selalu mendoakan, memberikan dukungan menyelesaikan skripsi setiap malam.
8. Terima kasih kepada partner spesial penulis (N. B. M.) yang selalu ada untuk penulis selama menyusun skripsi ini, memberikan dukungan, semangat, dan selalu bersedia menjadi tempat penulis untuk berkeluh kesah dalam berjuang menyelesaikan skripsi ini.
9. Terima kasih kepada teman-teman terdekat saya yang sudah banyak membantu penulis selama menyusun skripsi, menyemangati, serta memotivasi penulis hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Terima kasih kepada seluruh mahasiswa/I Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh angkatan 2019 selaku teman seperjuangan yang telah berjuang bersama penulis dari awal perkuliahan hingga saat ini.

Akhir kata, penulis berharap Allah SWT. berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu, kritik dan saran yang membangun selalu penulis harapkan demi kesempurnaan penelitian ini. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Banda Aceh, 08 Agustus 2023



Muhammad Agung Sofian tarigan  
NPM: 1909110068

## DAFTAR ISI

|   |           |
|---|-----------|
| HALAMAN JUDUL.....  | i         |
| HALAMAN PENGESAHAN.....   | ii        |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....  | iii       |
| HALAMAN MOTTO.....  | iv        |
| HALAMAN PERSEMBAHAN.....  | v         |
| KATA PENGANTAR.....   | vi        |
| DAFTAR ISI .....  | ix        |
| DAFTAR TABEL.....   | xi        |
| DAFTAR LAMPIRAN.....  | xii       |
| ABSTRAK.....  | xiii      |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>   | <b>1</b>  |
| A. Latar Belakang Masalah.....  | 1         |
| B. Rumusan Masalah .....  | 8         |
| C. Keaslian Penelitian.....   | 8         |
| D. Tujuan Penelitian .....  | 11        |
| E. Manfaat Penelitian .....   | 11        |
| 1. Manfaat Teoritis .....   | 11        |
| 2. Manfaat Praktis.....   | 11        |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>   | <b>12</b> |
| A. Regulasi Diri .....  | 12        |
| 1. Pengertian Regulasi Diri.....  | 12        |
| 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Regulasi Diri .....  | 13        |
| 3. Aspek-Aspek Regulasi Diri.....   | 16        |
| B. Kepuasan Kerja .....   | 19        |
| 1. Pengertian Kepuasan Kerja .....  | 19        |
| 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....   | 20        |
| 3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....  | 22        |
| C. Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja pada Mahasiswa yang Berprofesi Sebagai <i>Freelance</i> ..... | 27        |
| D. Hipotesis.....   | 29        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>  | <b>30</b> |
| A. Variabel Penelitian .....  | 30        |
| B. Definisi Operasional.....  | 30        |
| 1. Regulasi Diri.....   | 30        |
| 2. Kepuasan Kerja.....  | 30        |
| C. Populasi dan Sampel .....  | 31        |
| 1. Populasi .....   | 31        |
| 2. Sampel .....   | 31        |
| D. Metode Pengumpulan data.....   | 32        |

|  |           |
|--|-----------|
| 1. Skala Regulasi Diri.....                        | 33        |
| 2. Skala Kepuasan Kerja.....                       | 34        |
| E. Validitas dan Reliabilitas .....                | 35        |
| 1. Validitas.....                                  | 35        |
| 2. Reabilitas .....                                | 36        |
| F. Analisis Data .....                             | 36        |
| 1. Uji Asumsi.....                                 | 37        |
| 2. Uji Regresi.....                                | 37        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b> | <b>39</b> |
| A. Orientasi Kanchah .....                         | 39        |
| 1. Profil Fakultas Psikologi Unmuha .....          | 39        |
| 2. Visi-Misi Fakultas Psikologi Unmuha .....       | 40        |
| B. Persiapan Penelitian .....                      | 40        |
| 1. Pengurusan Surat Izin Penelitian .....          | 41        |
| 2. Penyusunan Alat Ukur .....                      | 41        |
| C. Pelaksanaan Penelitian.....                     | 41        |
| D. Hasil Penelitian .....                          | 42        |
| 1. Uji Instrumen .....                             | 42        |
| a. Uji Validitas.....                              | 42        |
| b. Uji Reliabilitas.....                           | 43        |
| 2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian .....      | 45        |
| a. Deskripsi Subjek Penelitian .....               | 45        |
| b. Deskripsi Data Penelitian .....                 | 46        |
| 1) Hasil Deskripsi Variabel Regulasi Diri.....     | 46        |
| 2) Hasil Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....    | 47        |
| 3. Uji Asumsi .....                                | 48        |
| a. Uji Normalitas.....                             | 48        |
| b. Uji Linearitas.....                             | 49        |
| 4. Uji Hipotesis .....                             | 50        |
| E. Pembahasan.....                                 | 51        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>            | <b>55</b> |
| A. Kesimpulan .....                                | 55        |
| B. Saran.....                                      | 55        |
| 1. Mahasiswa.....                                  | 55        |
| 2. Fakultas Psikologi .....                        | 56        |
| 3. Peneliti Selanjutnya.....                       | 56        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                        | <b>57</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                               | <b>64</b> |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1. <i>Blue Print</i> Skala Regulasi Diri.....                        | 33 |
| Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja.....                       | 34 |
| Tabel 3. Diskriminasi Aitem Skala Regulasi Diri.....                       | 43 |
| Tabel 4. Diskriminasi Aitem Skala Kepuasan Kerja Sebelum Aitem Dibuang.... | 44 |
| Tabel 5. Diskriminasi Aitem Skala Kepuasan Kerja Valid Gugur .....         | 44 |
| Tabel 6. Uji Reliabilitas Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang .....          | 45 |
| Tabel 7. Uji Reliabilitas Sesudah Aitem Tidak Valid Dibuang.....           | 45 |
| Tabel 8. Deskriptif Data Penelitian.....                                   | 46 |
| Tabel 9. Kategori Data Penelitian Regulasi Diri.....                       | 47 |
| Tabel 10. kategori Data Penelitian Kepuasan Kerja .....                    | 48 |
| Tabel 11. Hasil Normalitas .....   | 49 |
| Tabel 12. Uji Linearitas .....   | 49 |
| Tabel 13. Uji F .....  | 50 |
| Tabel 14. Hasil Uji Regresi <i>Model Summary</i> .....                     | 50 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|  |    |
|--|----|
| Lampiran 1. Skala Penelitian .....                         | 61 |
| Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian .....                 | 70 |
| Lampiran 3. Reliabilitas Data Penelitian .....             | 74 |
| Lampiran 4. Uji Deskriptif.....                            | 76 |
| Lampiran 5. Uji Frekuensi .....                            | 77 |
| Lampiran 6. Uji Asumsi .....                               | 79 |
| Lampiran 7. Uji Hipotesis .....                            | 81 |
| Lampiran 8. SK Pembimbing.....                             | 82 |
| Lampiran 9. Surat Permohonan Izin Penelitian .....         | 83 |
| Lampiran 10. Surat Telah Selesai Melakukan Penelitian..... | 84 |
| Lampiran 11. Biodata Peneliti.....                         | 85 |

**PENGARUH REGULASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA  
MAHASISWA YANG BERPROFESI SEBAGAI *FREELANCE*  
DI FAKULTAS PSIKOLOGI UNMUHA**

Muhammad Agung Sofian Tarigan  
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Jl. Muhammadiyah No. 91, Batoh, Leung Bata, Banda Aceh  
[Muhammadagungsofiantarigan1202@gmail.com](mailto:Muhammadagungsofiantarigan1202@gmail.com)

**ABSTRAK**

Regulasi diri adalah kegiatan individu untuk belajar agar dapat menyusun, menentukan tujuan, merencanakan dan memonitor perilaku, serta lingkungannya untuk mencapai tujuannya, sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh regulasi diri terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa yang berprofesi sebagai *freelance* di Fakultas Psikologi Unmuha. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan skala *Likert*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 40 mahasiswa yang berprofesi sebagai *freelance* dari total 253 mahasiswa Aktif Fakultas Psikologi Unmuha. Dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *Nonprobability sampling* yaitu *Snowball Sampling*. Analisis data menggunakan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Regulasi Diri terhadap Kepuasan Kerja pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Unmuha dengan nilai *R Square* 0,331 dan signifikan atau  $0,000 < 0,05$  yang artinya semakin tinggi regulasi diri maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja.

***Kata Kunci : Regulasi Diri, Kepuasan Kerja, Freelance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Mahasiswa adalah seseorang yang sedang dalam proses menimba ilmu ataupun belajar dan terdaftar sedang menjalani pendidikan pada salah satu bentuk perguruan tinggi yang terdiri dari akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut dan universitas, Hartiji (Tumuwe, 2018). Mahasiswa merupakan masa yang memasuki usia dewasa yang pada umumnya berada pada rentan usia 18-25 tahun, tahap ini dapat digolongkan pada masa remaja akhir sampai masa dewasa awal dan dilihat dari segi perkembangan pada usia ini mahasiswa adalah pemantapan pendirian hidup (Yusuf, 2012).

Masa perkuliahan sangatlah berbeda dengan masa ketika masih sekolah, dimana para mahasiswa akan merasa lebih leluasa dan lebih terbebas dari sistem waktu seperti jenjang pendidikan menengah atas (Basri, 2020). Kemudian mahasiswa seringkali cenderung berfikir secara sederhana, terhadap pengelola kehidupan pribadinya dan juga pada kehidupan sosialnya, sehingga memungkinkan munculnya kondisi-kondisi seperti penurunan kualitas dalam kehidupan mahasiswa tersebut (Karuniawan, 2013).

Seorang mahasiswa yang sudah tampak lebih dewasa dan mampu untuk mengelola pemikirannya akan mencari pekerjaan walaupun sedang menjalani perkuliahan. Untuk itu mahasiswa yang memilih kuliah sambil bekerja dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan hidup yang kian meningkat, yaitu kebutuhan untuk

pendidikan dan untuk biaya hidupnya (Mardelina dan Muhson, 2017). Hal tersebut yang menyebabkan mahasiswa pada umumnya akan memilih pekerjaan dengan sistem kontrak dalam jangka waktu pendek dan kerja paruh waktu (Meer dan Wielers, 2017).

Firdasanti (2021) mengatakan mahasiswa yang bekerja sebagai pekerja lepas juga disebut sebagai *freelance*. Mahasiswa yang memilih untuk bekerja memiliki motif yang berbeda-beda, yaitu ingin mencari tambahan untuk penghasilan dan ada yang ingin mencoba untuk belajar hidup mandiri (Triwantoro, 2017). Kemudian Mardelina dan Muhson (2017) mengatakan mahasiswa yang berkuliah sambil bekerja juga dapat dipengaruhi oleh kebutuhan finansial, kebutuhan sosial, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Terdapat keuntungan dan kerugian yang diakibatkan ketika seorang mahasiswa memilih bekerja sambil kuliah, keuntungan tersebut seperti mempunyai waktu yang lebih fleksibel, bisa memiliki banyak klien, dan bisa bekerja dimana saja, kemudian kerugian menjadi *freelance* yaitu pendapatan yang tidak tetap, tidak memiliki asuransi kesehatan, harus memiliki modal sendiri, dan hal yang paling tidak menyenangkan adalah banyaknya distraksi atau gangguan dari lingkungan sekitar yang bisa mengganggu pada saat sedang bekerja (Ficky, 2016).

*Freelance* tidak terikat jam kerja sebagaimana pekerja di sektor formal, tetapi mereka selalu siap apabila dibutuhkan (Cohen, 2017). Hal tersebut dapat mengakibatkan tidak seimbangnya waktu ketika seorang mahasiswa mendapatkan panggilan dari klien dan dapat menyebabkan ketidakseimbangan waktu antara belajar dan bekerja, ini menyebabkan mahasiswa kewalahan dan sulit untuk

mengatur waktunya sehingga terdapat beberapa hal yang harus dikorbankan (Mardelina dan Muhson 2017). Oleh karena itu, mahasiswa yang bekerja sebagai *freelance* membutuhkan regulasi diri agar mahasiswa tersebut dapat menyeimbangkan waktu antara bekerja dan berkuliah serta dapat mempermudah mahasiswa untuk mencapai tujuannya.

Cervone dan Pervin, (Alfiana, 2013) mengatakan regulasi diri merupakan motivasi internal, yang berakibat pada timbulnya keinginan seseorang untuk menentukan tujuan-tujuan dalam hidupnya, merencanakan strategi yang akan digunakan, serta mengevaluasi dan memodifikasi perilaku yang akan dilakukannya. Maka dari itu regulasi diri ini memiliki ciri-ciri individu yang memiliki motivasi dan mampu untuk membuat strateg-strategi, dan juga memiliki kemandirian dan perencanaan strategi yang baik (Ainun, 2013).

Goleman (2013) menyatakan terdapat 80% kesuksesan seseorang dipengaruhi oleh *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi yang merupakan salah satu domainnya regulasi diri, hal ini merupakan salah satu yang menjadi pendukung untuk terjadinya kepuasan kerja ketika individu bisa membangun regulasi diri yang baik. Oleh karena itu regulasi diri sangat penting untuk dimiliki karena dengan adanya regulasi diri seseorang dapat mengontrol lingkungan sekitar, impuls emosional yang sekiranya dapat mengganggu perkembangan seseorang (Setiyawan, 2019).

Arwina & Fadilah (2022) mengatakan bahwa regulasi diri yang kurang efektif akan menjadikan seseorang mengalami permasalahan psikologis. Pratiwi & Wahyuni (2019) mengatakan remaja yang memiliki tingkat regulasi diri rendah

pada saat beradaptasi dan berinteraksi, remaja tersebut akan mengalami suatu kecemasan dan kekhawatiran karena adanya pikiran negatif bahwa orang lain tidak dapat menerimanya karena faktor latar belakang keluarga, status sosial, faktor ekonomi dan lain sebagainya. Istilah tersebut diartikan sebagai suatu proses yang bertujuan untuk penyesuaian diri tetap mengarah kepada tujuan yang ingin dicapai sehingga menghasilkan perilaku yang sesuai dengan tujuannya (Baumeister, 2018).

Proses regulasi diri yang baik memungkinkan individu untuk menguasai pikiran, perasaan, dan tindakan yang menyangkut tinggi rendahnya proses, mulai dari kognitif, eksekutif yang mempengaruhi regulasi diri sendiri atau konflik sebagai perilaku dalam mengejar tujuan yang ditetapkan (Rosliani dan Ariati, 2016). Apabila mahasiswa yang bekerja sebagai *freelance* sambil berkuliah memiliki regulasi diri, maka akan memiliki kepuasan kerja (Mu'min, 2016). Oleh karena itu, Sakban & Nurmal (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau emosi positif dan hasil persepsi pengalaman kerjanya.

Yahygil (2015) mengatakan upaya meraih kepuasan kerja sangat penting bagi mahasiswa untuk mendorong perilaku positif seperti produktif, disiplin, dan inovatif. Kemudian kepuasan kerja juga tidak hanya merupakan imbalan pendapatan namun juga bagaimana kerja yang menyenangkan, baik, dan bermakna (Arnoux, 2016). Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, ketika individu merasakan kepuasan dalam bekerja maka individu tersebut akan berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan produktivitasnya (Badriyah, 2015).

Mangkunegara (2017) mengatakan kepuasan kerja dapat diukur dari faktor-faktor kondisi kerja, pengawasan, upah atau imbalan. Kemudian Locke (Sunarta, 2019) menjelaskan ukuran kepuasan kerja cukup bervariasi, sehingga yang penting sejauh mana ukuran dapat mengukur perasaan tentang pekerjaan atau kognitif tentang pekerjaan. Dalam Antiqka dan Pradhanawati (2017) mengemukakan bahwa pengaturan kerja fleksibel berpengaruh positif terhadap produktivitas, yang artinya jika seorang mahasiswa diberikan pengaturan kerja yang fleksibel untuk melakukan pekerjaannya, maka mahasiswa tersebut akan menjadi lebih produktif.

Badriyah (2015) mengatakan mahasiswa bekerja sebagai *freelance* yang tidak puas dengan pekerjaannya akan berdampak buruk pada kualitasnya dalam bekerja. Maka dari itu, apabila mahasiswa yang bekerja tidak didukung oleh hal-hal seperti peralatan yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan rendahnya pendapatan maka hal tersebut akan menimbulkan perasaan tidak puas dan menyebabkan mahasiswa stres dalam bekerja (Robin dan Judge, 2013).

Purna (2013) mengatakan penurunan tingkat kepuasan kerja baik dari sudut pandang individu maupun sosial akan mempengaruhi penurunannya motivasi yang akan menunjukkan perilaku seperti stres, malas bekerja, sakit fisik, dan kualitas produktivitas yang rendah. Kemudian Banyaknya perusahaan yang menganggap kurang pentingnya arti dari kepuasan kerja yang ada, dengan meningkatnya kepuasan kerja kepada para pekerja maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan (Yaqin 2013).

Mahasiswa yang bekerja sebagai *freelance* sambil berkuliah tidak akan merasa stres dalam melaksanakan pekerjaannya, melainkan akan memiliki rasa

kepuasan akan hal yang telah dilakukannya dalam bekerja, semakin tinggi tingkat regulasi diri maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan para pekerja (Priadna dan Limakrisna, 2021). Oleh karena itu, regulasi diri sangat berperan penting untuk dimiliki oleh mahasiswa yang bekerja sebagai *freelance*. Agar mahasiswa tersebut dapat menyeimbangkan waktu antara kuliah dan bekerja, agar mahasiswa tersebut dapat menyeimbangkan waktu, salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri (Nurendra, 2017).

Fenomena yang terjadi di Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya pada Fakultas Psikologi di atas, sehingga menarik perhatian untuk diteliti ialah pengaruh regulasi diri dalam mendapatkan kepuasan kerja mahasiswa yang berprofesi sebagai *freelance*, rata-rata mahasiswa Fakultas Psikologi yang memilih untuk kuliah sambil bekerja memiliki permasalahan yang sama yaitu kesulitan dalam manajemen waktu, namun karena menambahnya kebutuhan finansial membuat banyaknya mahasiswa mencoba untuk masuk ke dalam dunia pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengamatan lebih lanjut terhadap mahasiswa Fakultas Psikologi Unmuha yang berprofesi sebagai *freelance*, peneliti menemukan beberapa mahasiswa yang berprofesi sebagai *freelance* belum mendapatkan kepuasan dalam bekerja, rata-rata mahasiswa yang berprofesi sebagai *freelance* tersebut belum mampu dalam meregulasi dirinya dengan baik.

Peneliti juga melakukan wawancara pra-penelitian terhadap subjek yaitu, mahasiswa Fakultas Psikologi yang berprofesi sebagai *freelance*. Berikut adalah hasil dari wawancara dengan subjek berinisial D yang berprofesi sebagai *freelance*, pada tanggal 11 November 2022. Subjek mengatakan:

*“Pada pertengahan semester 2 kan masih maraknya virus covid, saat itu saya ingin sekali mendapatkan uang dari usaha saya sendiri namun saya masih berstatus kuliah jadi saya takut jika saya kerja full time kuliah nya akan terganggu, terus karena waktu itu saya masih anak baru ditempat kerja jadi saya enggan untuk menolak kalau misalnya dikasih lembur, padahal besoknya saya ada kelas, ya memang sih kalau lembur ada uang lebihnya tapi tetap aja saya kerja nya engga maksimal karena mikirin besok izin apa lagi kalau engga masuk belum lagi kalau ada tugas, jadi kerjanya sering engga fokus, kadang kawan di tempat kerja sering bilang kok sering melamun. Kalau cari tempat kerja yang baru engga mau juga sih, karena sudah nyaman ditempat kerja yang sekarang tempatnya enak, kawan-kawan kerja juga enak soalnya kan permasalahannya saya nya yang masih kesusahan untuk bagi-bagi atau menyeimbangkan waktulah, masih susah milih mana yang harus dikerjakan dulu mana yang nanti masih sering kebingungan.”* (wawancara terhadap subjek berinisial D pada tanggal 11 November 2022).

Hasil dari wawancara selanjutnya dengan subjek ke dua berinisial M yang berprofesi sebagai *freelance*, pada tanggal 16 April 2023. Subjek mengatakan:

*“Saya memulainya sewaktu saya memasuki semester 4, waktu itu memang saya menginginkan agar saya bisa dapetin uang atau pemasukan sendiri, terus kebetulan pada saat itu saya mendapatkan tawaran dari teman saya, karena saya lagi butuh saya mengambil tawaran kerja dari teman saya, seiring jalannya waktu saya merasa kesulitan karena banyaknya tugas kuliah seperti buat laporan-laporan dan sebagainya, mau izin untuk buat tugas sama bos takut gadikasih karena masih jam kerja, mau tinggalkan kerja takut gaji dipotong, jadi situasi seperti itu menjadi dilema untuk saya sendiri, jadi waktu istirahat saya banyak terbuang karena saya engga bisa menyesuaikan waktu saya dan berakibat pada kerjaan saya.”* (Wawancara terhadap subjek berinisial M pada tanggal 16 April 2023).

Berdasarkan hasil wawancara pra-penelitian kepada dua subjek yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa masih terdapat mahasiswa yang kesulitan dalam mengatur dirinya, akhirnya mahasiswa menjadi tidak maksimal dalam bekerja dan menyebabkan mahasiswa tersebut tidak puas dengan hasil yang diperolehnya dalam bekerja. Menurut Schunk dan Zimmerman (Setiawan, 2017) regulasi diri adalah suatu proses mengaktivasi pemikiran, perilaku dan perasaan yang terus menerus sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Membangun regulasi diri untuk mendapatkan kepuasan kerja adalah dengan melihat apa saja yang telah dicapai dan apakah strategi yang telah dilakukan efektif,

fase ini merupakan salah satu fase yang penting untuk mencapai kepuasan kerja karena dengan melewati fase-fase sebelumnya seorang individu bisa melihat apa saja yang telah dicapai serta hal-hal apa saja yang harus dirubah untuk membuat strategi atau *planning* baru (Manap, 2016).

Pemaparan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja pada Mahasiswa yang Berprofesi sebagai *Freelance* di Fakultas Psikologi Unmuha”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh regulasi diri terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa yang berprofesi sebagai *freelance* di Fakultas Psikologi Unmuha.

### **C. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian ini dikutip dari beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif serupa dalam berbagai hal kajian atau tema, walaupun memiliki perbedaan dari kriteria subjek, jumlah subjek, dan variabel penelitian ataupun teknik pengumpulan data serta analisis yang akan digunakan. Penelitian yang akan penulis lakukan adalah mengenai pengaruh regulasi diri terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa yang berprofesi sebagai *freelance* di Fakultas Psikologi Unmuha. Beberapa penelitian yang terkait dan menjadi bandingan terhadap judul penelitian yang penulis teliti yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Titova (2021) dengan judul Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja dan Sumber Daya Regulasi Diri pada Profesional di Bawah Tekanan Kerja karena Pandemi Covid-19. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan tingkat kecemasan rata-rata dengan kecenderungan pertumbuhan, penghindaran, perilaku sosial dan agresif yang sering digunakan. Korelasi langsung antara tingkat kepuasan kerja dengan regulasi diri seperti kontak sosial terungkap ( $r = 0,291$ ;  $p = 0,049$ ), tingkat kecemasan umum berhubungan langsung dengan penghindaran ( $r = 0,374$ ;  $p=0,011$ ), manipulatif ( $r = 0,343$ ;  $p = 0,021$ ), dan berkorelasi negatif dengan tindakan asertif ( $r = -0,703$ ;  $p = 0$ ).
2. Penelitian yang dilakukan oleh Hyeon-Ji Lee, Tae-Young Moon & Mi-Young Choi (2013) dengan judul Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Tenaga Medis Gawat Darurat. Subjek dalam penelitian ini adalah 300 paramedis yang bekerja dirumah sakit. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi untuk mencari hubungan antara variabel dan menggunakan analisis regresi ganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa regulasi memiliki korelasi yang sangat erat dengan kepuasan kerja. Regulasi diri memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*, pengaturan diri ditemukan memiliki pengaruh terbesar pada kepuasan kerja berdasarkan jenis pekerjaan, terdapat 196 pekerja tetap (63,3%) dan 104 pekerja tidak tetap (34,7%), 113 perawat (37,7%), 103 paramedis (34,3%) dan dokter 84 (28,0%).
3. Penelitian yang dilakukan oleh Pourkiani, Sayedi, Sriasa (2016) dengan judul Pengaruh Kesadaran Diri dan Regulasi Diri terhadap Komitmen Organisasi

Karyawan Universitas Islam Azad Masyhad dengan Peran Mediasi Terhadap Kepuasan Kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Islam Azad Masyhad sebanyak 188 subjek. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kesadaran diri dan pengaturan diri berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja, kemudian kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Koefisien jalur antara regulasi diri dan kepuasan kerja adalah sebesar 0,41 yang merupakan nilai positif. Nilai statistik sebesar 5,75 yaitu lebih dari 1,96 sehingga dapat dikatakan dengan keyakinan 95% bahwa regulasi diri berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Peneliti akan melakukan penelitian tentang pengaruh regulasi diri terhadap kepuasan kerja pada Mahasiswa yang berprofesi sebagai *freelance* di Fakultas Psikologi Unmuha. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada mahasiswa yang berprofesi sebagai *freelance*, dan pembentukan regulasi diri yang dilakukan pada mahasiswa yang berprofesi sebagai *freelance*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif berupa korelasi deskriptif, dengan sampel penelitian mahasiswa yang berprofesi sebagai *freelance* di Fakultas Psikologi Unmuha.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh regulasi diri terhadap kepuasan kerja pada Mahasiswa yang berprofesi sebagai *freelance* di Fakultas Psikologi Unmuha.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Temuan penelitian ini akan digunakan dalam pengembangan Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya yang berkaitan dengan peranan regulasi diri terhadap kepuasan kerja mahasiswa yang berprofesi sebagai *freelance*.
- b. Penelitian ini dapat memperbanyak sumber kepustakaan dan diharapkan dapat menjadi acuan penelitian selanjutnya.

### **2. Manfaat Praktis**

#### a. Peneliti

Manfaat bagi peneliti sendiri yaitu dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh regulasi diri terhadap kepuasan kerja pada Mahasiswa yang berprofesi sebagai *freelance* di Fakultas Psikologi Unmuha.

#### b. Mahasiswa

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada mahasiswa tentang regulasi diri terhadap kepuasan kerja sebagai bentuk rasa syukur atas apa yang telah diperoleh selama bekerja sebagai *Freelance*.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Regulasi Diri**

##### **1. Pengertian Regulasi Diri**

Kristiyani (2020) mendefinisikan regulasi diri merupakan kegiatan individu belajar untuk dapat menyusun, menentukan tujuan, merencanakan dan memonitor perilaku, serta lingkungannya untuk mencapai tujuannya. Kemudian Puspita (2018) mendefinisikan regulasi diri merupakan proses pembentukan mental yang akan menentukan keberhasilan melalui aktualisasi potensi yang ada didalam diri. Terdapat 80% kesuksesan seseorang itu dipengaruhi oleh emosional intelligence atau kecerdasan emosi yang merupakan salah satu domainnya regulasi diri, ini merupakan salah satu hal yang menjadi pendukung untuk terjadinya kepuasan kerja ketika individu bisa membangun self regulation yang baik (Goleman, 2013).

Schunk dan Zimmerman (Khairuddin, 2014) mengatakan regulasi diri adalah suatu proses mengaktifasi pemikiran, perilaku dan perasaan yang terus menerus sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pisani (2017) juga memiliki pendapat yang sama mengenai regulasi diri sebagai kemampuan mengontrol perilaku sendiri, individu memiliki kemampuan untuk mengontrol cara belajarnya dengan tiga tahap, mengembangkan langkah-langkah mengobservasi diri, menilai diri dan memberikan respon bagi dirinya sendiri.

Berdasarkan sejumlah pengertian teori yang disebutkan, dapat dinyatakan bahwa regulasi diri adalah kebutuhan dasar yang penting untuk dimiliki oleh setiap orang. Karena jika seseorang memiliki regulasi diri, maka seseorang tersebut dapat menilai, mengevaluasi, dan mengorganisir dirinya sendiri. Selain itu, seseorang yang memiliki regulasi diri berarti memiliki kontrol terhadap kemampuan dirinya sendiri dan dapat memiliki hubungan interpersonal yang positif.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Regulasi Diri**

Kristiyani (2020) menyebutkan terdapat empat faktor yang mempengaruhi regulasi diri, yaitu:

### **a. Pengetahuan**

Pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan tentang kesadaran diri sendiri yang akan mengaplikasikan regulasi diri mereka, dan proses yang efektif untuk mengetahui keadaan diri mereka, dan bagaimana mengatasi hal-hal yang sulit. Faktor pengetahuan ini merupakan faktor yang penting karena dapat memberikan kontribusi dalam kemampuan meregulasi dirinya.

### **b. Motivasi**

Individu yang memiliki kemampuan regulasi diri yang baik lebih termotivasi untuk belajar dibandingkan individu yang kurang mampu meregulasi dirinya, faktor ini merupakan proses dalam mempelajari sesuatu, tidak hanya berorientasi pada hasil yang tampak dari luar atau didepan orang lain saja, melainkan juga kesempatan individu dalam meningkatkan kemampuan

regulasi diri dalam belajar sehingga dapat fokus dalam kegiatan yang dilakukannya.

c. Kemampuan

Individu yang berbakat dalam suatu bidang terbukti mampu menggunakan regulasi diri dengan sangat baik dibandingkan dengan individu yang tidak berbakat, terutama dalam hal mengorganisasi dan mentransformasi tindakan dan konsekuensi yang telah dilakukannya.

Schunk dan Zimmerman (Khairuddin, 2014) mengungkapkan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi regulasi diri, yaitu:

a. Individu

Meliputi hal-hal yang melibatkan individu tersebut, seperti tingkat kemampuan dan tujuan yang ingin dicapai.

b. Perilaku

Upaya individu menggunakan kemampuan yang dimiliki, semakin besar dan optimal upaya yang dikerahkan individu dalam mengatur dan mengorganisasi suatu aktivitas akan meningkatkan regulasi diri dari individu. Dalam perilaku ini terdapat tiga tahapan yang berkaitan yaitu observasi diri, penilaian diri, dan reaksi diri.

c. Lingkungan

Hal ini bergantung dengan bagaimana lingkungan mendukung atau tidak mendukung.

Faktor-faktor regulasi diri diatas, Bandura (Pisani 2017) menyebutkan ada dua faktor-faktor yang mempengaruhi regulasi diri, yaitu:

#### a. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi regulasi diri memiliki dua faktor diantaranya sebagai berikut:

- 1) Observasi diri, merupakan perilaku yang didasarkan pada faktor kualitas penampilan, kuantitas penampilan dan orisinalitas tingkah laku diri setelah melakukan kegiatan atau tujuan.
- 2) Proses penilaian, proses ini untuk melihat kesesuaian tingkah laku dengan standar atau persepsi pribadi, membandingkan tingkah laku orang lain, dan menilai berdasarkan pentingnya suatu aktivitas. Individu yang percaya dan bertanggung jawab atas kegagalannya yang tidak maksimal dari dirinya.
- 3) Reaksi diri, faktor ini merupakan faktor yang didasarkan pada penilaian individu terhadap dirinya sendiri bagaimana individu tersebut mengevaluasi dirinya secara positif atau negatif serta memberikan hadiah atau hukuman terhadap dirinya sendiri.

#### b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi regulasi diri terdapat dua faktor, yaitu:

##### 1) Memberikan standar

Standar digunakan untuk mengevaluasi perilaku, faktor lingkungan berinteraksi dengan pengaruh pribadi membentuk standar evaluasi diri seseorang.

##### 2) Bentuk penguatan (reinforcement)

Hadiah intrinsik tidak selalu memberikan kepuasan, orang membutuhkan intensif yang berasal dari lingkungan eksternal standar tingkah laku dan

penguatan biasanya bekerjasama, maksudnya ketika seseorang mencapai standar tingkah laku tertentu, perlu penguatan agar tingkah laku semacam itu menjadi pilihan untuk dilakukan lagi.

Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi regulasi diri diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor internal dan faktor eksternal pada seseorang dapat mempengaruhi regulasi diri pada mahasiswa yang berprofesi sebagai freelance.

### **3. Aspek-Aspek Regulasi Diri**

Kristiyani (2020) mengungkapkan terdapat tiga aspek dalam regulasi diri, yaitu:

#### **a. Metakognisi**

Metakognisi merupakan pengetahuan tentang apa yang diketahui seseorang dalam hubungannya dengan belajar, metakognisi diartikan sebagai kemampuan untuk memantau seberapa baik seseorang memahami sesuatu dan kemampuan untuk meregulasi aktivitasnya. Metakognisi merupakan kesadaran tentang kelebihan dan kelemahannya dalam bidang kognitif yang dapat diterapkan ketika berhadapan dengan tuntutan tugas tertentu. Metakognisi juga bisa diartikan sebagai pengetahuan dan keterampilan mengenai bagaimana meregulasi keterlibatannya dalam suatu tugas untuk mengoptimalkan proses dan hasil belajar. Aspek ini meliputi merencanakan, menetapkan tujuan, mengorganisir, memonitor diri, dan mengevaluasi diri, serta menyadari pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

#### b. Motivasi

Aspek motivasi merupakan variabel aktif dalam regulasi diri, tetapi juga meliputi minat intrinsik terhadap tugas, motivasi ini memiliki keinginan atau dorongan untuk terlibat dan berusaha komitmen dalam menyelesaikan tugas-tugas nya, motivasi merupakan aktivitas tertentu dan intens dari usaha dan ketekunannya terhadap aktivitas tersebut. Aspek motivasi merupakan pengaturan kontrol terhadap usaha dalam mengerjakan tugas-tugasnya seperti bertahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit dan dapat mengatasi gangguan untuk tetap bisa berkomitmen.

#### c. Perilaku

Aspek perilaku meliputi menyeleksi, mengatur, dan mengendalikan lingkungan untuk mengoptimalkan proses regulasi diri seperti mengelola atau manajemen waktu, usaha, lingkungan, dan juga orang-orang disekitarnya, aspek ini dapat membantu seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungannya dan mengubah lingkungan sesuai dengan tujuan dan kebutuhannya.

Schunk dan Zimmerman (Khairuddin, 2014) mengungkapkan bahwa ada tiga aspek regulasi diri, yaitu:

- a. Metakognisi Metakognisi menurut Schunk dan Zimmerman (Khairuddin, 2014) adalah kemampuan individu dalam merencanakan, mengorganisasikan atau mengatur, menginstruksikan diri, memonitor dan melakukan evaluasi dalam aktivitas belajar.

- b. Motivasi Zimmerman dan Schunk (Khairuddin, 2014) mengatakan bahwa motivasi merupakan pendorong (drive) yang ada pada diri individu yang mencakup persepsi terhadap efikasi diri, kompetensi otonomi yang dimiliki dalam aktivitas belajar. Motivasi merupakan fungsi dari kebutuhan dasar untuk mengontrol dan berkaitan dengan perasaan kompetensi yang dimiliki setiap individu.
- c. Perilaku Perilaku menurut Zimmerman dan Schunk (Khairuddin, 2014) merupakan upaya individu untuk mengatur diri, menyeleksi, dan memanfaatkan lingkungan maupun menciptakan lingkungan yang mendukung aktivitas belajar.

Bandura (Pisani, 2017) menyebutkan tiga hal yang merupakan aspek regulasi diri, diantaranya:

- a. Observasi diri

Perilaku yang didasarkan pada faktor kualitas penampilan, kuantitas penampilan dan orisinalitas tingkah laku diri setelah melakukan kegiatan atau tujuan.

- b. Proses penilaian

Proses untuk melihat kesesuaian tingkah laku dengan standar atau persepsi pribadi, membandingkan tingkah laku orang lain, dan menilai berdasarkan pentingnya suatu aktivitas, individu yang percaya dan bertanggung jawab atas kegagalan yang tidak maksimal dari dirinya maka orang tersebut memiliki regulasi diri lebih baik dari pada orang yang meyakini kegagalan berasal dari faktor yang diluar kendali.

### c. Reaksi diri

Faktor internal yang didasarkan pada penilaian individu terhadap dirinya sendiri dan bagaimana individu tersebut mengevaluasi dirinya secara positif atau negatif serta memberikan hadiah atau hukuman terhadap dirinya sendiri.

Berdasarkan beberapa aspek regulasi diri yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek regulasi diri sangat penting untuk membentuk regulasi diri mahasiswa yang berprofesi sebagai *freelance*.

## **B. Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Badriyah (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kemudian Hakimi & Hidayat (2021) memiliki pendapat yang mengatakan kepuasan kerja merupakan seberapa banyak upah yang diterima dengan banyaknya upah yang diterima seharusnya mampu untuk membentuk sikap karyawan terhadap pekerjaannya. selanjutnya Munirwati dan Suhartini (2022) menyatakan kepuasan kerja merupakan suasana emosional perasaan senang atau tidak senang seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya

Suyatno & Agus (2020) dalam buku manajemen sumber daya manusia mendefinisikan kepuasan kerja adalah perasaan afektif seorang pekerja hal ini dapat berupa perasaan emosional terhadap aspek-aspek spesifik dalam pekerjaannya seperti upah, rekan kerja, atau lingkungan tempat kerjanya. Helmi (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang

respon terhadap bagian-bagian dari situasi kerja dan pada suatu pendekatan yang sama.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang, tidak senang, suka, tidak suka ketika memperoleh hasil yang telah dikerjakan. Sehingga adanya kepuasan kerja ini membuat mahasiswa yang berprofesi sebagai freelance mampu untuk membantu membuat pekerjaan menjadi lebih produktif.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap, senang atau tidak senang, dan puas atau tidak puas seseorang dalam bekerja. Menurut Badriyah (2015) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu sebagai berikut :

### **a. Faktor Intrinsik**

Faktor ini adalah faktor yang berada dari dalam diri pekerja dan dibawa oleh setiap pekerja ketika para pekerja ditempatkan dalam pekerjaannya.

### **b. Faktor Ekstrinsik**

Faktor ini adalah faktor yang berada dari dalam diri pekerja seperti kondisi fisik, lingkungan kerja, instraksi dengan karyawan, dan sistem upah.

Selain itu, menurut Hakim & Hidayat (2021) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Faktor yang berkaitan dengan individu

Faktor ini merupakan faktor yang berasal dari diri individu yang membedakan satu individu dengan individu yang lainnya. Adapun yang mempengaruhinya diantaranya adalah; kepribadian, nilai-nilai yang dimiliki individu, pengaruh sosial dan kebudayaan, minat dan penggunaan keterampilan, usia dan pengalaman kerja, jenis kelamin, tingkat intelegensi, status dan senioritas

b. Faktor yang berhubungan dengan pekerjaan atau organisasi

Untuk faktor ini merupakan faktor yang berasal dari dalam organisasi atau dari lingkungan organisasi. Adapun yang mempengaruhinya diantaranya; situasi dan kondisi pekerjaan, sistem imbalan, penyelia dan komunikasi, pekerjaan, keamanan, kebijaksanaan perusahaan, aspek sosial dari pekerjaan dan kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diatas, Moh. As'ad (Melani, 2012) memiliki pendapat lain mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

a. Faktor psikologis

Faktor psikologis adalah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.

b. Faktor fisik Faktor

Fisik adalah faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.

c. Faktor finansial

Faktor finansial adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

d. Faktor Sosial

Faktor sosial adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja mahasiswa yang berprofesi sebagai freelance. Faktor pekerjaan, kondisi kerja, fasilitas pekerjaan, dan faktor psikologis merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja mahasiswa yang berprofesi sebagai freelance.

### **3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja**

Buku Badriyah (2015) yang berjudul manajemen sumber daya manusia terdapat beberapa aspek kepuasan kerja yang disebutkan, yaitu:

a. Upah

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang, banyak

orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang menakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (fair and just) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

b. Kondisi kerja

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim (terlalu banyak atau sedikit).

c. Rekan kerja

Pekerja akan mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi yang terwujud dalam pekerjaan itu sendiri, melainkan para pekerja bisa mengisi kebutuhan sosialnya dengan berinteraksi kepada sesama pekerja, kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan

adanya rekan kerja yang mendukung, jika terjadi konflik dengan rekan kerja maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan para pekerja itu sendiri. orang-orang mendapatkan lebih daripada sekadar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

#### d. Kesesuaian pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, boleh jadi yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

Hakim & Hidayat (2021) menjelaskan beberapa aspek kepuasan kerja, yaitu:

##### a. Gaji

Gaji merupakan aspek untuk mengukur pengaruh upah dan gaji yang telah diterima dalam mengukur kepuasan kerja karyawan dengan adanya kenaikan gaji yang dianggap sepadan.

b. Promosi

Promosi mengukur sejauh mana karyawan merasa puas dengan adanya kebijakan promosi dari perusahaan. Meningkatnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh promosi dan adanya kesempatan yang diberikan setiap karyawan untuk naik jabatan bukan hanya untuk sebagian orang saja akan tetapi secara adil, yaitu promosi diberikan kepada setiap individu karyawan yang bekerja dengan baik.

c. Supervisi

Supervisi merupakan aspek yang digunakan dalam mengukur sejauh mana karyawan merasa puas dengan atasannya, di mana atasan yang bersahabat, mampu menghangatkan suasana, memuji atas kinerja yang meningkat, pendengar pendapat yang baik, saling memotivasi, perhatian terhadap bawahannya, dan memusatkan perhatian kepada karyawan akan disukai oleh bawahannya.

d. Tunjangan

Tunjangan tambahan diukur dari sejauh mana karyawan merasa puas dengan tunjangan tambahan yang telah diberikan secara sebanding dan adil.

e. Prosedur kerja

Sejauh mana fungsi dari prosedur dan peraturan, seperti birokrasi dan beban kerja mampu memberikan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya.

f. Rekan kerja

Sejauh mana hubungan rekan kerja dapat saling mendukung, rukun, menyenangkan dan suasana kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas seorang karyawan dengan pekerjaannya.

g. Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana kreativitas menjadi ukuran dari pekerjaan itu sendiri dengan adanya variasi tugas, kompleksitas dari pekerjaannya, peningkatan pengetahuan untuk menunjang pekerjaan, pemerdayaan pada pekerjaannya, tanggung jawab terhadap pekerjaannya, otonomi yang diberikan dan kesempatan untuk menyibukkan diri mampu memberikan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya.

h. Komunikasi

Aspek yang digunakan untuk mengukur dengan adanya komunikasi berjalan lancar dalam sebuah organisasi perusahaan mampu memberikan rasa puas kepada karyawan, sehingga karyawan lebih memahami tugas-tugasnya.

Aspek-aspek kepuasan kerja di atas, terdapat juga beberapa aspek kepuasan kerja menurut Murniyati dan Suhartini (2022) yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri (*Work Itself*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

b. Atasan (Supervision)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

c. Teman sekerja (Workers)

Yaitu faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

d. Promosi (Promotion)

Yaitu faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

e. Gaji/Upah (Pay)

Yaitu faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Berdasarkan beberapa aspek kepuasan kerja yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek kepuasan kerja sangat penting untuk membentuk kepuasan kerja mahasiswa yang berprofesi sebagai freelance.

**C. Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja pada Mahasiswa yang Berprofesi Sebagai *Freelance***

Hardiyansah (2019) mengatakan regulasi diri memungkinkan seorang individu untuk dapat mengerjakan lebih dari satu tugas meskipun tugas tersebut berbeda tanpa mengganggu satu sama lain. Mahasiswa dituntut untuk menyelesaikan semua tugas-tugas akademiknya, di samping kewajibannya

untuk menjalankan tugas-tugas nya, mahasiswa juga harus menjalankan profesinya sebagai *freelance* (Anastasia, 2021).

Mahasiswa memiliki beberapa tugas untuk perkembangan kehidupannya salah satunya adalah menyiapkan karir dan masa depan, untuk itu regulasi diri diperlukan (Rahmah, 2015). Agar mahasiswa yang berprofesi sebagai *freelance* dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan dapat mengambil keputusan-keputusan pada saat mengalami kesulitan.

Kepuasan kerja seseorang dapat mempengaruhi perilaku seseorang, banyak penelitian yang menyimpulkan bahwa semakin tidak puas seseorang dengan pekerjaannya, maka semakin besar kemungkinan terjadinya turnover. Kepuasan kerja pada individu memiliki arti penting dalam menjalankan karirnya, individu yang puas dengan pekerjaannya maka individu tersebut akan bertahan dengan pekerjaannya dan akan bekerja lebih produktif (Indrasari, 2017).

Regulasi memiliki peranan penting dalam mendapatkan kepuasan dalam bekerja, ketika individu melakukan sebuah planning maka dalam tahap pelaksanaan planning tersebut terdapat tahapan-tahapan dalam perencanaan tersebut mengenai apa yang akan dilakukan, untuk itu regulasi diri mampu untuk meregulasi *planning* yang akan digunakan.

Individu dapat memperluas wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengembangan diri dilakukan, manfaat yang didapat dan yang paling penting adalah sejauh mana pengembangan diri tersebut penting bagi individu.

Selain pengembangan diri, Regulasi diri juga dianggap mampu mendukung berhasil tidaknya individu mengembangkan diri (Rucita, 2019).

#### **D. Hipotesis**

Untuk memudahkan jalan bagi penelitian ini, penulis mengajukan hipotesis yang nantinya akan diuji kebenarannya, Hipotesis tersebut adalah :

Ha : Terdapat pengaruh antara regulasi diri terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa yang berprofesi sebagai *freelance* di Fakultas Psikologi Unmuha.

Ho : Tidak Terdapat pengaruh antara regulasi diri terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa yang berprofesi sebagai *freelance* di Fakultas psikologi Unmuha.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan langkah-langkah penetapan variabel utama dalam penelitian serta penentuan fungsi masing-masing variabel (Azwar, 2016). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), yaitu :

1. Variabel bebas (X) : Regulasi Diri
2. Variabel terikat (Y) : Kepuasan Kerja

#### **B. Definisi Operasional**

##### **1. Regulasi Diri**

Kristiyani (2020) mendefinisikan regulasi diri merupakan kegiatan individu belajar untuk dapat menyusun, menentukan tujuan, merencanakan dan memonitor perilaku, serta lingkungannya untuk mencapai tujuannya. Dalam penelitian ini regulasi diri akan diukur menggunakan aspek-aspek regulasi diri menurut Kristiyani (2020) yaitu metakognisi, motivasi, dan perilaku.

##### **2. Kepuasan Kerja**

Badriyah (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian ini kepuasan kerja diukur menggunakan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Badriyah (2015) yaitu upah, kondisi kerja, rekan kerja, dan kesesuaian pekerjaan.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah generalisasi yang akan dikenai kesimpulan dari hasil penelitian (Azwar, 2012). Populasi berupa kumpulan individu yang karakteristiknya telah ditetapkan oleh peneliti. Untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah mahasiswa aktif Fakultas Psikologi Unmuha yang berjumlah 253 orang. Data ini diperoleh langsung dari Fakultas Psikologi Unmuha pada tahun 2022.

Setelah menentukan karakteristik dalam mencari populasi, peneliti dapat memilih secara acak untuk populasi yang ditentukan, sehingga dapat diperoleh populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa aktif Fakultas Psikologi Unmuha yang berprofesi sebagai *freelance* berjumlah 40 orang.

### 2. Sampel

Azwar (2016) mengatakan sampel adalah bagian dari populasi yang tentunya harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Dalam penelitian ini, penentuan sampel yang dipilih menggunakan *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *snowball sampling*.

Teknik *snowball sampling* adalah suatu teknik untuk mengindikasikan, memilih dan mengambil sampel melalui hubungan keterikatan dari satu orang

dengan orang lain, satu kasus dengan kasus lain, atau mencari pengaruh atau hubungan melalui proses yang sama. (Nurdiani, 2014).

Peneliti menentukan kriteria dalam menentukan sampel dengan menggunakan teknik *snowball sampling* sebagai berikut :

- a. Mahasiswa aktif Universitas Muhammadiyah Aceh Fakultas Psikologi.
- b. Mahasiswa yang berkuliah sambil bekerja.
- c. Mahasiswa yang tidak memiliki kontrak dalam bekerja.

Setelah menentukan karakteristik dalam mencari sampel dalam mencari informasi-informasi dengan survei lapangan, selanjutnya peneliti menjumpai responden yang potensial dihubungi dan ditanya apakah mereka mengetahui orang lain dengan karakteristik yang sama, sehingga akan membantu mendapatkan responden lainnya (Nurdiani, 2014). Sehingga dapat diperoleh sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah, mahasiswa aktif Fakultas Psikologi Unmuha yang berprofesi sebagai *freelance* berjumlah 40 orang.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini metode yang peneliti gunakan untuk pengumpulan data dengan jenis kuantitatif adalah metode skala. Dalam hal ini, subjek akan diminta untuk merespon sejumlah pernyataan tertulis yang sesuai dengan dirinya berdasarkan alternatif pilihan jawaban yang tersedia. Tujuannya untuk mengungkapkan hal-hal yang perlu untuk diteliti.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*, skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang kejadian atau gejala (Azwar, 2012). Penelitian ini terdiri dari empat alternatif

pilihan jawaban dan akan disajikan dalam bentuk pernyataan favorable dan unfavorable. Bobot penilaian untuk favorable adalah : SS (Sangat Sesuai) = 4, S (Sesuai) = 3, TS (Tidak Sesuai) = 2, STS (Sangat Tidak Sesuai) = 1. Sedangkan bobot penilaian untuk unfavorable adalah : SS (Sangat Sesuai) = 1, S (Sesuai) = 2, TS (Tidak Sesuai) = 3, STS (Sangat Tidak Sesuai) = 4.

### 1. Skala Regulasi Diri

Regulasi diri akan diukur menggunakan aspek-aspek regulasi diri menurut Kristiyani (2020). Metakognisi, motivasi, perilaku. Skala regulasi diri dari 60 aitem yang masing-masing memiliki alternatif pilihan jawaban SS, S, TS, dan STS. Berikut dirumuskan kisi-kisi instrumen regulasi diri berdasarkan aspek yang ada.

**Tabel 1.**  
**Blue Print Skala Regulasi Diri**

| No | Aspek       | Definisi   | Nomor Aitem                            |   | Jumlah | Bobot |
|----|-------------|--|--|---|--------|-------|
|    |             |  | Favo                                   | Unfav                                   |        |       |
| 1  | Metakognisi | Pengetahuan tentang apa yang diketahui seseorang dalam hubungannya dengan belajar, kemampuan untuk meregulasi aktivitasnya, serta menyadari pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. | 1, 4, 6, 11, 19, 21, 32, 44, 47, 49.   | 3, 8, 13, 18, 33, 43, 50, 53, 56, 59.   | 20     | 33,3% |
| 2  | Motivasi    | Merupakan 33ntrinsi aktif dalam regulasi diri meliputi minat 33ntrinsic atau dorongan terhadap aktivitas dalam mengerjakan tugas-tugasnya.   | 7, 9, 14, 16, 17, 22, 24, 36, 39, 41.  | 10, 23, 25, 28, 30, 38, 40, 45, 48, 57. | 20     | 33,3% |
| 3  | Perilaku    | aspek ini dapat membantu seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungannya dan mengubah lingkungan  | 2, 12, 26, 27, 29, 31, 34, 37, 42, 46. | 5, 15, 20, 35, 51, 52, 54, 55, 58, 60.  | 20     | 33,3% |

|  |              |  |  |  |           |             |
|--|--------------|--|--|--|-----------|-------------|
|  |              | sesuai dengan tujuan dan kebutuhannya. |  |  |           |             |
|  | <b>Total</b> |  |  |  | <b>60</b> | <b>100%</b> |

## 2. Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur menggunakan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Badriyah (2015) yaitu upah, kondisi kerja, rekan kerja, dan kesesuaian pekerjaan. Skala kepuasan kerja terdiri dari 40 aitem yang masing-masing memiliki alternatif pilihan jawaban SS, S, TS, dan STS. Berikut dirumuskan kisi-kisi instrumen kepuasan kerja berdasarkan aspek yang ada.

**Tabel 2.**  
**Blue Print Skala Kepuasan Kerja**

| No | Aspek         | Definisi   | Nomor Aitem        |                    | Jumlah | Bobot |
|----|---------------|--|--------------------|--------------------|--------|-------|
|    |               |  | Favo               | Unfav              |        |       |
| 1  | Upah          | Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar yang dihasilkan, karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. | 1, 2, 4, 31, 34.   | 5, 18, 23, 28, 37. | 10     | 25%   |
| 2  | Kondisi Kerja | sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.  | 9, 14, 19, 24, 32. | 8, 13, 25, 35, 38. | 10     | 25%   |

|   |                      |   |                    |                     |           |             |
|---|----------------------|---|--------------------|---------------------|-----------|-------------|
| 3 | Rekan Kerja          | para pekerja bisa mengisi kebutuhan sosialnya dengan berinteraksi kepada sesama pekerja, kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial, Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. | 7, 11, 12, 27, 29. | 10, 20, 22, 39, 40. | 10        | 25%         |
| 4 | Kesesuaian Pekerjaan | orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.  | 6, 16, 17, 21, 26. | 3, 15, 30, 33, 36.  | 10        | 25%         |
|   |                      |   |                    |                     | <b>40</b> | <b>100%</b> |

## E. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan akan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan validitas isi, yaitu validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes berdasarkan analisis rasional atau *profesional judgement*. Dalam penelitian ini yang menjadi panel ahli yang berkompeten atau *profesional judgement* adalah dosen pembimbing. Pengujian validitas berdasarkan *profesional judgement* maksudnya adalah menemukan jawaban sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup

keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang akan diukur (Azwar, 2014).

## **2. Reliabilitas**

Reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dapat dipercaya. Artinya, hasil dari pengukuran dapat dipercaya jika pengukuran dalam beberapa kali terhadap kelompok subjek yang sama dan diperoleh hasil yang relatif sama. Jika ada perbedaan dari waktu ke waktu maka hasil dari pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel. Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil skor yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2014). Reliabilitas menunjukkan sesuatu instrumen yang dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliabel yang tentunya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan formula *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) dengan bantuan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 26.0 for windows. Suatu aitem dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien reliabilitas  $> 0,7$  begitu pula sebaliknya.

## **F. Analisis Data**

Sesuai tujuan penelitian dan hipotesis pada penelitian ini yaitu untuk mencari peranan, maka data yang diperoleh akan diuji dengan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linieritas yang akan dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Uji Asumsi

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, adapun teknik yang digunakan dalam uji normalitas data menggunakan teknik *kolmogorov smirnov*. Dengan persyaratan data tersebut dikatakan normal jika  $P > 0,05$ . teknik *Kolmogorof Smirnov Test* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 26.0 *for windows* (Alhamdu, 2016).

### b. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan sebagai persyaratan untuk melakukan analisis dengan menggunakan korelasi pearson dan regresi linear. Tujuan dari uji linearitas untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Menurut Sufren &Yonathan Natanael (2014) kaidah uji yang digunakan adalah “jika  $P < 0,05$  maka hubungan antara variabel bebas (X) regulasi diri dan variabel terikat (Y) kepuasan kerja dinyatakan linear. Jika  $P > 0,05$  maka hubungan antara variabel bebas (X) regulasi diri dan variabel terikat (Y) kepuasan kerja dinyatakan tidak linear”. Untuk mengetahui kedua variabel mempunyai hubungan yang linear, peneliti akan menggunakan *Test for Linearity* dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26.0 *for Windows*.

## 2. Uji Regresi

Regresi linear sederhana bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel X dan variabel Y (Sugiyono,2018). Variabel yang dipengaruhi disebut variabel

dependen (Y), sedangkan variabel yang mempengaruhi adalah variabel independen (X), menurut Yuliara (2018) analisis uji regresi banyak digunakan dalam perhitungan hasil akhir untuk penulisan penelitian. Hasil perhitungan analisis regresi akan dimuat dalam kesimpulan penelitian dan akan menentukan apakah penelitian yang sedang dilakukan berhasil atau tidak dengan menyangkut beberapa perhitungan statistika seperti uji signifikansi (uji-t/uji-f), anova dan penentuan hipotesis (Yuliara, 2018).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kancah**

Orientasi kancah merupakan tahapan yang harus dilaksanakan sebelum melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengenal kancah penelitian yang lebih spesifik serta mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, guna mendapat informasi tentang fenomena-fenomena permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini mengenai Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja pada Mahasiswa yang Berprofesi Sebagai *Freelance* di Universitas Muhammadiyah Aceh. Sasaran penelitian ini adalah Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Aceh tahun 2019-2022.

#### **1. Profil Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh**

Psikologi merupakan salah satu program studi yang ada di Universitas Muhammadiyah Aceh, prodi Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh mulai beroperasi dan menerima mahasiswa pertama kali setelah diterimanya izin operasional Penyelenggaraan Program Studi dari pemerintah melalui SK Mendiknas No. 3495/D/T/2004 Prodi Psikologi sudah terakreditasi BAN PT. Pada tahun 2021, Program studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh memenuhi syarat peringkat akreditasi B berdasarkan Keputusan BAN-PT No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021. Akreditasi program studi ini berlaku sejak tanggal 3 Juni 2021 sampai dengan 3 Juni 2026.

## **2. Visi-Misi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh**

### **a. Visi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh**

Visi dari Prodi Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh adalah “Menjadi pusat pengembangan Psikologi yang berorientasi pada kesehatan mental dan masalah pendidikan anak dalam ilmu pengetahuan dan teknologi berlandaskan nilai islami di tingkat nasional pada tahun 2026”.

### **b. Misi Universitas Muhammadiyah Aceh**

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh memiliki misi sebagai berikut :

- 1) Menyelenggarakan pendidikan yang bermoral dan berdaya saing tinggi.
- 2) Melaksanakan penelitian psikologi yang berorientasi pada tuntutan dan kebutuhan masyarakat.
- 3) Menyelenggarakan pengabdian masyarakat secara profesional dalam bidang pelayanan psikologi.
- 4) Menghasilkan sarjana psikologi yang berjiwa entrepreneurship serta berorientasi pada masalah psikologi masyarakat.

## **B. Persiapan Penelitian**

Sebelum melakukan penelitian, beberapa persiapan yang matang dilakukan oleh peneliti untuk menghindari kesalahan yang tidak diinginkan dalam proses penelitian. Persiapan penelitian dimulai dengan melakukan observasi dan wawancara pada beberapa sasaran subjek penelitian di lokasi penelitian yang dituju. Setelah melakukan observasi dan wawancara awal, peneliti menyusun alat ukur

yang akan digunakan dalam pengambilan data penelitian, mengurus perizinan melakukan penilaian, selanjutnya melakukan proses penilaian hingga selesai.

### **1. Pengurusan Surat Izin Penelitian**

Peneliti memperoleh izin melakukan penelitian yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Unmuha dengan nomor surat 366/UM.M6/F/2023 pada tanggal 22 Juni 2023. Surat tersebut menjadi surat perizinan untuk melakukan penelitian di Fakultas Psikologi Unmuha. Surat tersebut mengatakan bahwasanya yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Unmuha.

### **2. Penyusunan Alat Ukur**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala regulasi diri dan kepuasan kerja dengan menggunakan skala Likert sebagai alat ukur. Aitem skala regulasi diri disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Kristiyani (2020) yang terdiri dari 60 aitem. Sedangkan aitem kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Badriyah (2015) yang terdiri dari 40 aitem.

### **C. Pelaksanaan Penelitian**

Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan di Fakultas Psikologi Unmuha dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) hari yang dipilih oleh peneliti sesuai dengan karakteristik yang telah di tentukan. Selanjutnya penelitian skala dilakukan kepada 40 orang mahasiswa di Fakultas Psikologi Unmuha yang berprofesi sebagai *freelance*, yang telah ditentukan dengan karakteristik sebagai berikut :

- a. Mahasiswa aktif Universitas Muhammadiyah Aceh Fakultas Psikologi.
- b. Mahasiswa yang berkuliah sambil bekerja.

Pengambilan skala penelitian dilakukan secara daring dengan cara membuat kuesioner penelitian dengan menggunakan *google form* yang telah dibuat kemudian membagikan *link google form* yang telah dibuat kepada 40 orang mahasiswa di Fakultas Psikologi Unmuha yang di mana dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *try out* terpakai dalam tahap penyebaran instrumen. *try out* terpakai merupakan suatu metode untuk menguji validitas dan reliabilitas dengan cara pengambilan datanya hanya sekali dan hasil yang telah diperoleh langsung digunakan untuk menguji hipotesis (Lukitasari, 2020).

Peneliti menggunakan skala *Likert* dalam metode pengumpulan skala agar dapat mengukur persepsi, sikap dan pendapat sosial maupun individu. Setelah Skala Terkumpul dan terisi, selanjutnya peneliti melakukan olah data menggunakan program SPSS (*Statistic Program For Social Science*) versi 26 for Windows.

## **D. Hasil Penelitian**

### **1. Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Pengujian validitas pada penelitian ini yaitu dosen pembimbing yang akan menilai dan menyarankan aitem-aitem yang akan diuji. Setelah peneliti menyusun dan memperbaiki aitem-aitem yang ada kemudian dosen pembimbing telah mengatakan bahwa aitem pada variabel tersebut valid maka dapat dilakukan penelitian.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien formula *cronbacha alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan akurat, uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Muhidin dan Abdurahman, 2017).

Dilakukannya diskriminasi aitem dengan memeriksa nilai *item total correlation* yang kurang dari 0,3. Dalam penelitian ini aitem-aitem yang memiliki nilai *item total correlation* lebih besar dari 0,3 dianggap cocok untuk digunakan (Azwar, 2012). Detail analisis data dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.**  
**Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala Regulasi Diri**

| No.          | Aspek       | Nomor Aitem                                  |  | Jumlah    |
|--------------|-------------|--|--|-----------|
|              |             | <i>Favorable</i>                             | <i>Unfavorable</i>                         |           |
| 1.           | Metakognisi | 1, 4, 6, 11, 19, 21, 32, 44,<br>47,<br>49.   | 3, 8, 13, 18, 33, 43,<br>50, 53, 56, 59.   | 20        |
| 2.           | Motivasi    | 7, 9, 14, 16, 17, 22, 24, 36,<br>39, 41.     | 10, 23, 25, 28, 30,<br>38, 40, 45, 48, 57. | 20        |
| 3.           | Perilaku    | 2, 12, 26, 27, 29, 31, 34,<br>37,<br>42, 46. | 5, 15, 20, 35, 51, 52,<br>54, 55, 58, 60.  | 20        |
| <b>Total</b> |             | <b>30</b>                                    | <b>30</b>                                  | <b>60</b> |

Setelah dilakukan analisis data pada skala regulasi diri, dapat dilihat 60 aitem yang dianalisis layak untuk digunakan, selanjutnya detail analisis diskriminasi skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.**  
**Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala Kepuasan Kerja**  
**Sebelum item Tidak Valid Dibuang**

| No.          | Aspek                | Nomor Aitem                |                            | Jumlah    |
|--------------|----------------------|----------------------------|----------------------------|-----------|
|              |                      | <i>Favorable</i>           | <i>Unfavorable</i>         |           |
| 1.           | Upah                 | 1, 2, 4, 31, 34.           | 5, 18, 23, 28, 37.         | 10        |
| 2.           | Kondisi Kerja        | 9, 14, 19, 24, 32.         | 8, 13, 25, 35, 38.         | 10        |
| 3.           | Rekan Kerja          | 7, 11, <b>12</b> , 27, 29. | 10, 20, 22, 39, 40.        | 10        |
| 4.           | Kesesuaian Pekerjaan | 6, 16, 17, 21, <b>26</b> . | <b>3</b> , 15, 30, 33, 36. | 10        |
| <b>Total</b> |                      | <b>20</b>                  | <b>20</b>                  | <b>40</b> |

**Ket : Nomor yang dicetak tebal merupakan aitem yang tidak valid**

**Tabel 5.**  
**Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala Kepuasan Kerja Valid Gugur**

| No.          | Aspek                | Nomor Aitem                           |              | Jumlah    |
|--------------|----------------------|---------------------------------------|--------------|-----------|
|              |                      | <b>Valid</b>                          | <b>Gugur</b> |           |
| 1.           | Upah                 | 1, 2, 4, 31, 34, 5, 18, 23, 28, 37.   | -            | 10        |
| 2.           | Kondisi Kerja        | 9, 19, 14, 24, 32, 8, 13, 25, 35, 38. | -            | 10        |
| 3.           | Rekan Kerja          | 7, 11, 27, 29, 10, 20, 22, 39, 40.    | 12.          | 10        |
| 4.           | Kesesuaian Pekerjaan | 6, 16, 17, 21, 30, 33, 36.            | 3, 15, 26.   | 10        |
| <b>Total</b> |                      | <b>36</b>                             | <b>4</b>     | <b>40</b> |

Setelah memilih aitem-aitem yang valid dan yang gugur, selanjutnya dilakukan penghapusan aitem yang gugur, penghapusan aitem yang gugur tidak mengurangi perwakilan aspek dalam kisi-kisi yang telah disusun sebelumnya, sehingga setiap pernyataan pada skala kepuasan kerja tetap mewakili setiap aspek yang telah dirumuskan.

Uji reliabilitas dari skala regulasi diri dengan jumlah 60 aitem pernyataan menunjukkan hasil yang reliabel dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,981. Sedangkan hasil uji reliabilitas dari skala kepuasan kerja sebelum aitem tidak valid dibuang dengan jumlah aitem 40 menunjukkan hasil yang reliabel dengan koefisien

reliabilitas 0,893, kemudian setelah aitem tidak valid dibuang tersisa menjadi 36 aitem dengan koefisien reabilitas naik hingga 0,902. Angka tersebut menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi sehingga skala regulasi diri dan kepuasan kerja pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan baik serta layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Reliabilitas Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang**

| <b>Variable</b> | <b>Alpha Cronbach</b> | <b>Jumlah</b> |
|-----------------|-----------------------|---------------|
| Regulasi Diri   | 0,981                 | 60            |
| Kepuasan Kerja  | 0,893                 | 40            |

Sumber: Olah data *SPSS 26 For Windows*, tahun 2023

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Reliabilitas Sesudah Aitem Tidak Valid Dibuang**

| <b>Variable</b> | <b>Alpha Cronbach</b> | <b>Jumlah</b> |
|-----------------|-----------------------|---------------|
| Regulasi Diri   | 0,981                 | 60            |
| Kepuasan Kerja  | 0,902                 | 36            |

Sumber: Olah data *SPSS 26 For Windows*, tahun 2023

## **2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian**

### **a. Deskripsi Subjek Penelitian**

Subjek pada penelitian ini adalah mahasiswa aktif Fakultas Psikologi Unmuha. Populasi subjek penelitian adalah 253 mahasiswa aktif Fakultas Psikologi Unmuha, penentuan jumlah subjek pada penelitian ini menggunakan teknik *snowball sampling* dimana subjek diambil secara acak dengan keterkaitan dengan peneliti dan menentukan karakteristik sehingga dapat diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 mahasiswa.

## b. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, untuk lebih jelasnya peneliti menjabarkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 8.**  
**Deskripsi Data Penelitian Statistik**

|                | Regulasi Diri | Kepuasan Kerja |
|----------------|---------------|----------------|
| N (responden)  | 40            | 40             |
| Missing        | 0             | 0              |
| Mean           | 182           | 114            |
| Median         | 184           | 113            |
| Std. Deviation | 22,142        | 9,201          |
| Minimum        | 126           | 97             |
| Maximum        | 235           | 138            |
| Sum            | 7280          | 4575           |

Sumber: Olah data SPSS 26.0 For Windows, tahun 2023

Kategori skor regulasi diri dan kepuasan kerja pada mahasiswa Fakultas Psikologi Unmuha yang berprofesi sebagai *freelance* dibagi dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang dan, tinggi. Untuk menentukan ketiga kategori tersebut peneliti menggunakan rumus (azwar,2014), yaitu sebagai berikut :

$$\text{Rendah} = X < (M - 1.SD)$$

$$\text{Sedang} = X < (M - 1.SD) \leq X (M + 1.SD)$$

$$\text{Tinggi} = (M + 1.SD) \leq X$$

### 1) Hasil Deskripsi Variabel Regulasi Diri

$$\text{Rendah} = X < (M - 1.SD)$$

$$= X < 182 - 1.22$$

$$= X < 160$$

$$\text{Sedang} = X < (M - 1.SD) \leq X (M + 1.SD)$$

$$= (182 - 1.22) \leq X (160 + 1.22)$$

$$\begin{aligned}
 &= 160 \leq X 182 \\
 \text{Tinggi} &= (M + 1.SD) \leq X \\
 &= (160 + 1.22) \leq X \\
 &= 182 \leq X
 \end{aligned}$$

## 2) Hasil Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

$$\begin{aligned}
 \text{Rendah} &= X < (M - 1.SD) \\
 &= X < (114 - 1.9) \\
 &= X < 105 \\
 \text{Sedang} &= X < (M - 1.SD) \leq X (M + 1.SD) \\
 &= (114 - 1.9) \leq X (105 + 1.9) \\
 &= 105 \leq X 114 \\
 \text{Tinggi} &= (M + 1.SD) \leq X \\
 &= (105 + 1.9) \leq X \\
 &= 114 \leq X
 \end{aligned}$$

Berdasarkan deskripsi di atas, maka rentang frekuensi deskripsi data penelitian regulasi diri diperoleh rendah (126-160), sedang (160-182), dan (182-235). Sedangkan untuk frekuensi deskripsi data penelitian kepuasan kerja diperoleh rendah (97-105), sedang (105-114), dan tinggi (114-138). Hasil kategorisasi data penelitian dapat di lihat dalam tabel berikut :

**Tabel 9.**  
**Kategori Data Penelitian Regulasi Diri**

| Kategori     | Hasil deskripsi  | Frekuensi    | Persentase |
|--------------|------------------|--------------|------------|
| Rendah       | $X < 160$        | 5            | 12%        |
| Sedang       | $160 \leq X 182$ | 12           | 30%        |
| Tinggi       | $182 \leq X$     | 23           | 58%        |
| <b>Total</b> |                  | 40 Responden | 100%       |

**Tabel 10.**  
**Kategorisasi Data Penelitian Kepuasan Kerja**

| Kategori     | Hasil deskripsi    | Frekuensi    | Persentase |
|--------------|--------------------|--------------|------------|
| Rendah       | $X < 105$          | 6            | 15%        |
| Sedang       | $105 \leq X < 114$ | 17           | 42,5%      |
| Tinggi       | $114 \leq X$       | 17           | 42,5%      |
| <b>Total</b> |                    | 40 Responden | 100%       |

Berdasarkan penjabaran tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 40 mahasiswa Fakultas Psikologi Unmuha yang diteliti, diperoleh kategori pengaruh regulasi diri yang rendah sebanyak 6 mahasiswa dengan persentase 15%, sedang sebanyak 17 mahasiswa dengan persentase 42,5%, dan tinggi sebanyak 17 mahasiswa dengan persentase 42,5%, kemudian persentase mahasiswa terhadap kepuasan kerja yang rendah sebanyak 6 mahasiswa dengan persentase 15%, sedang sebanyak 17 mahasiswa dengan persentase 42,5%, dan tinggi sebanyak 17 mahasiswa dengan persentase 42,5%.

### 3. Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji yang dilakukan apakah dalam suatu model mewakili data yang berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Uji normalitas merupakan syarat yang harus dipenuhi dalam statistik parametrik, salah satu cara untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji statistik *kolmogorof smirnov test*, untuk mengetahui normal atau tidaknya data dengan melihat nilai hasil dari *asympt sig*. Jika nilai *Sig* > 0,05 maka data berdistribusi normal, namun jika nilai *sig* < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Purwanto, 2019).

**Tabel 11.**  
**One Sample Kolmogorov Smirnov Test**

| Variabel       | Test Statistic | Asymp Sig<br>2-Tailed |
|----------------|----------------|-----------------------|
| Regulasi Diri  | 0,102          | 0,200                 |
| Kepuasan Kerja |                |                       |

**Sumber:** Olah data *SPSS 26 For Windows*, tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas dapat dilihat bahwa uji normalitas variabel regulasi diri dan variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai yang signifikan dengan  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian uji asumsi normalitas data pada dua variabel penelitian ini telah berdistribusi normal.

#### **b. Uji Linieritas**

Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan *test for linearity*, untuk mengetahui hubungan linier atau tidak antara dua variabel secara signifikan, dinyatakan linier apabila nilai signifikansi  $p < 0,05$  dan dinyatakan tidak linier apabila nilai signifikansi  $p > 0,05$ . Peneliti menjabarkan hasil uji linieritas pada tabel berikut:

**Tabel 12.**  
**Hasil Uji Linieritas**

| Variabel       | F      | Sig   |
|----------------|--------|-------|
| Kepuasan Kerja | 26,728 | 0,000 |
| Regulasi Diri  |        |       |

**Sumber:** Olah data *SPSS 26 For Windows*, tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas di atas, dapat dilihat bahwa kedua variabel menunjukkan bahwa nilai *linearity* 26,728 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya kedua variabel memiliki pengaruh yang linear antara variabel regulasi diri terhadap variabel kepuasan kerja.

#### 4. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi telah terpenuhi, selanjutnya peneliti melakukan hipotesis yaitu dengan analisis uji regresi linear sederhana. Purwanto (2019) menjelaskan untuk melihat adanya pengaruh antara variabel dilihat dengan menggunakan pengambilan keputusan dengan ketentuan jika  $\text{sig} < 0,05$  maka terdapat pengaruh, namun jika  $\text{sig} > 0,05$  tidak terdapat pengaruh, untuk mengetahui hubungan kedua variabel dalam penelitian ini. Peneliti menjabarkan hasil analisis uji korelasi dalam tabel berikut ini :

**Tabel 13.**  
**Uji F (Regresi)**

| Variabel       | F      | Sig   |
|----------------|--------|-------|
| Kepuasan Kerja | 18,827 | 0,000 |
| Regulasi Diri  |        |       |

**Sumber:** Olah data *SPSS 26 For Windows*, tahun 2023

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05, nilai tersebut menunjukkan bahwa regulasi diri memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa yang bekerja sebagai *freelance*.

**Tabel 14.**  
**Model Summary**

| Variabel       | R Square | Sig F Change |
|----------------|----------|--------------|
| Kepuasan Kerja | 0,331    | 0,000        |
| Regulasi Diri  |          |              |

**Sumber:** Olah data *SPSS 26 For Windows*, tahun 2023

Berdasarkan Dari hasil tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai sig 0,000  $< 0,05$  menunjukkan nilai yang signifikan antar variabel X dan variabel Y, kemudian dapat dilihat pada nilai *r square* menunjukkan 0,331, hal tersebut

menunjukkan kekuatan pengaruh fungsional antara variabel X dan variabel Y sebesar 33,1%. Sedangkan sisanya 66,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

### **E. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis dari tabel uji hipotesis di atas menunjukkan nilai yang signifikan dimana semakin tinggi tingkat regulasi diri maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Nilai signifikansi kedua variabel sebesar  $0,000 < 0,05$ , karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka persyaratan agar dapat memaknai nilai dalam analisis sudah terpenuhi dan telah memenuhi uji hipotesis, dengan demikian dapat di ambil kesimpulan bahwa hipotesis ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis ( $H_a$ ) diterima. Artinya, semakin tinggi regulasi diri, maka semakin mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil output di atas maka dapat diketahui ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara regulasi diri (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada mahasiswa Fakultas Psikologi Unmuha. Kemudian dapat dilihat nilai *koefisien determinasi* atau *R Square* 0,331% sama dengan 33,1% angka tersebut mengandung arti bahwa variabel regulasi diri berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 33,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi regulasi diri maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada mahasiswa Fakultas Psikologi Unmuha.

Terkait hasil kategorisasi data peneliti 40 mahasiswa Fakultas Psikologi Unmuha memiliki tingkat pengaruh regulasi diri yang berbeda beda dalam mempengaruhi kepuasan kerja mahasiswa, di mana 5 mahasiswa dengan tingkat regulasi diri yang rendah dengan persentase sebesar 12%, 12 mahasiswa dengan

tingkat persentase yang sedang 30%, dan 23 mahasiswa dengan tingkat persentase yang tinggi sebesar 58%. Kemudian tingkat persentase kepuasan kerja terdapat 6 mahasiswa dengan tingkat persentase rendah sebesar 15%, 17 mahasiswa dengan tingkat sedang 42,5%, dan 17 mahasiswa dengan tingkat persentase yang tinggi sebesar 42,5%. Hal ini dapat diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa kepuasan kerja mahasiswa yang rendah dan regulasi diri yang lemah.

Kategori tertinggi kepuasan kerja mahasiswa hanya memperoleh 42,5% hal tersebut diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa mahasiswa yang berprofesi sebagai *freelance* memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, Rendahnya tingkat kepuasan kerja yang didapatkan oleh mahasiswa dipengaruhi oleh upah yang minimum. Dalam penelitian Sunarta (2019) menjelaskan ganjaran atau upah dalam bentuk materi menempati urutan tertinggi dalam penentuan yang dapat memberikan pengaruh pada kepuasan kerja. Suhaeni (2014) juga mengatakan upah tidak hanya membantu memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga dapat memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

Rendahnya tingkat kepuasan kerja yang didapatkan oleh mahasiswa juga dipengaruhi oleh kondisi kerja dan kesesuaian mahasiswa dalam pekerjaannya seperti lingkungan kerja yang tidak baik dan kurangnya kenyamanan mahasiswa dalam bekerja, lingkungan pekerjaan, hasil penelitian Josephine dan Harjanti (2017) menunjukkan jika sistem lingkungan kerja mampu menjamin kinerja yang akan dihasilkan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang positif. Hal tersebut mengakibatkan mahasiswa tidak memiliki kesejahteraan, dan kepuasan yang rendah (Retnaningrum, 2020),

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Peng dan Mao (2014) yang menunjukkan bahwa *person job-fit* secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada penelitian tersebut dikatakan dapat meningkatkan dan memberikan kepuasan kerja ketika berhasil mencapai performa yang lebih baik dalam pekerjaannya, sedangkan kesesuaian kerja yang rendah akan lebih sulit menyelesaikan tugas pekerjaannya sehingga mengakibatkan akan lebih sering dikritik oleh atasan dan cenderung mengalami pengalaman-pengalaman negatif dalam melakukan pekerjaannya sehingga pekerja akan memiliki kepuasan kerja yang rendah (Hect dan Allen, dalam Peng dan Mao, 2014)

Hasil penelitian didukung oleh pendapat Dami dan Parikaes (2018) yang mengatakan bahwa regulasi diri berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kesejahteraan kerja dan kepuasan kerja. Indrawati dalam Marianah (2012) mengatakan bila para pekerja merasa tidak puas dalam bekerja, maka pekerja tersebut tentu tidak akan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Indrawati (2013) yang mengatakan perlu adanya perhatian yang baik terhadap kepuasan kerja yang akan berdampak pada kinerjanya.

Penelitian Yahya dan Widjaja (2019) juga menjelaskan Hambatan bagi mahasiswa yang bekerja sulit membagi waktu, tenaga, maupun pikiran untuk menjalankan peran gandanya sehingga dapat melalaikan pekerjaan bahkan performa kerja semakin menurun. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Perdani dan Sari (2020) yang mengatakan kendala-kendala yang biasanya dialami oleh mahasiswa yang bekerja yaitu merasa lelah, berkurangnya waktu istirahat, dan sulit

dalam membagi waktu hal tersebut disebabkan karena mahasiswa menghabiskan banyak waktu, energi serta tenaga untuk bekerja.

Hasil karya ilmiah Irawan dan Komara (2017) yang menyatakan perlu adanya sistem kerja yang optimal dan disesuaikan dengan kemampuan mahasiswa seperti pendataan jadwal dengan baik, pengukuran kinerja, dan penetapan upah agar terhindar dari upah yang tidak cukup, permasalahan dengan rekan kerja. Hasil pengamatan awal peneliti di Fakultas Psikologi Unmuha peneliti menemukan mahasiswa yang kesulitan dalam membagi waktunya. Seperti penelitian Anabillah, Febriyansyah dan Atmaja (2022) yang menjelaskan pengelolaan waktu lebih cenderung pada pekerjaan yang penting terlebih dahulu, dengan menentukan prioritas pekerjaan yang dihadapi.

Kemampuan manajemen waktu mahasiswa dari wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap kedua subjek selaku mahasiswa Fakultas Psikologi Unmuha menemukan subjek belum puas dengan apa yang sudah di capainya saat ini. Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat diperoleh kesimpulan adanya pengaruh positif yang sangat signifikan antara regulasi diri (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada mahasiswa Fakultas Psikologi Unmuha.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian ini dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara regulasi diri terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa Fakultas Psikologi Unmuha. Hasil menunjukkan kedua variabel memperoleh nilai  $r$  sebesar 0,331 dan signifikan yaitu sebesar 0,000, yang artinya semakin tinggi regulasi diri maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

##### **1. Mahasiswa**

Saran bagi mahasiswa agar selalu mampu untuk belajar dalam meningkatkan regulasi di dalam dirinya, dan juga kepada mahasiswa diharapkan agar mampu menjalankan aktivitasnya dengan sungguh-sungguh dan menghindari ajakan-ajakan yang tidak penting ketika sedang bekerja, dan mengerjakan tugas kuliah maupun pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar menjadi lulusan Psikologi yang berkualitas, dan mendapatkan promosi di tempat kerja. Mahasiswa yang menjalani peran ganda sebagai mahasiswa dan juga sebagai pekerja diharapkan

dapat mencapai keselarasan dan keharmonisan baik untuk diri sendiri maupun untuk lingkungannya.

## **2. Fakultas Psikologi Unmuha**

Saran bagi Fakultas Psikologi Unmuha diharapkan kepada pihak Fakultas untuk terus membimbing mahasiswa dengan harapan agar mahasiswa Fakultas Psikologi Unmuha dapat menjadi lulusan yang berkualitas sehingga untuk berkontribusi dalam mengamalkan ilmu dengan sebaik-baiknya dalam membangun Bangsa dan Negara. Pihak Fakultas juga diharapkan agar dapat memberikan pengetahuan kepada mahasiswa mengenai pentingnya regulasi diri di dalam diri mahasiswa agar menjadi mahasiswa Psikologi yang baik dan berkualitas yang dapat berguna bagi masyarakat.

## **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Pada peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi pelengkap dan dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian yang akan diteliti selanjutnya, dan dapat meneliti variabel lain yang berhubungan dengan regulasi diri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfiana, A. D. (2013). Regulasi diri mahasiswa ditinjau dari keikutsertaan dalam organisasi kemahasiswaan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2). 245. <https://doi.org/10.22219/jipt.v1i2.1581>.
- Alhamdu, A. (2016). Interest and reading motivation. *Journal Psikologi Islami*, 1(1). 1-10. <https://doi.org/10.19109/psikis.v1i1.552>.
- Anggrian., Meutia, W., & Sumarlin, A. W. (2016). Pengaruh komitmen tenaga kerja lepas terhadap motivasinya dalam perusahaan keluarga di sektor informal. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 15(2), 139-153. <https://doi.org/10.12695/jmt.2016.15.2.3>.
- Antiqka, O. D., & Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh peran ganda, fleksibilitas jam kerja dan upah terhadap produktivitas kerja pada pt. holi karya sakti semarang (studi kasus pada buruh perempuan bagian produksi). *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(2), 1-11. <https://doi.org/10.14710/jiab.2017.15990>.
- Arwina, A., Fadilah, R., & Murad, A. (2022). Hubungan regulasi diri dan stres akademik dengan prokrastinasi akademik pada mahasiswa fakultas psikologi universitas medan area. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences*, 4(4). <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.988>.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Pustaka belajar: Yogyakarta.
- Azwar, S. (2014). *Metode penelitian*. Pustaka belajar: Yogyakarta.
- Azwar, S. (2016). Reliabilitas dan validitas aitem, *Buletin Psikologi*, 3(4). 19-26. <https://doi.org/10.22146/bpsi.13381>.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka setia: Bandung.
- Baumeister, R., dkk. (2006). Self regulation and personality: how interventions increase regulatory success, and how depletion moderates the effects of traits on behavior. *Journal Of Personality*, 74(6). <https://doi.10.1111/j.1467-6494.2006.00428.x>.
- Caryono, S. (2010). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja guru pada slta di bawah yayasan muhammadiyah se kabupaten purworejo. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 1(1). <https://doi.org/10.18196/jbti.v1i1.2409>.
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2012). *Kepribadian: teori dan penelitian*. Selemba humanika: Jakarta.

- Cohen., & Nicole, S. (2017). Venture labor freelancing as the good life. *International Journal Of Communication*.11.
- Dami, Z. A., & Parikaes, P. (2018). Regulasi diri dalam belajar sebagai konsekuensi. *Journal Pendidikan Dan Pengembangan Pendidikan*, 1(1). 82-95.
- Dalnial, H., dkk. (2014). Accountability in financial reporting: detecting fraudulent firms. *Social And Behavioral Sciences*, 145. 61-69. <https://doi.10.1016/j.sbspro.2014.06.011>.
- Echols, J. M., & Shadily, H. (2003). *Kamus inggris-Indonesia*. Gramedia pustaka utama: Jakarta.
- Febriyansyah , M. R., & Atmaja, M. Z. D. (2022). Kemampuan manajemen waktu dalam mengatasi prokastinasi akademik pada mahasiswa. *Journal Psikologi Dan Ilmu Humaniora*, 1(1). 189-195.
- Fitria., Zulfan., & Hum, M. (2013). Hubungan kerja part time dengan capaian pendidikan mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fisip Unsyiah*, 3(2), 237-282.
- Fanani, M. R., Hidayat, H., & Hakim, M. (2021). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Lebah buku group: Yogyakarta.
- Firdasanti, A. F., dkk. (2021). Mahasiswa dan gig economy: kerentanan pekerja lepas (freelance) di kalangan tenaga kerja terdidik. *Jurnal Polgov*, 3(1).
- Goleman, D., Boyatzis, R., & Mckee, A. (2013). *Primal leadership unleashing the power of emotional intelligence*. Harvard business review: boston.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 23 (VII)*. Badan penerbit universitas diponegoro: semarang.
- Hariandja., & Efendi, M. T. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. PT grasindo: Jakarta.
- Hardiansyah, M. F. (2019). Hubungan keaktifan berorganisasi dan budaya organisasi dengan prestasi akademik pengurus himpunan mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 3(1). <https://doi.10.26740/jpeka.v3n1.p47-57>.
- Ilo. (2005). *Undang-undang ketanakerjaan Indonesia*. Kantor perburuhan internasional: Jakarta.

- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar. *Journal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2). 135-142.
- Irawan, A., & Komara, E. F. (2017). Pengukuran tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pemerintahan kecamatan ketapang kabupaten bandung. *Journal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2). 123-134.
- Johnson., & Christensen. (2014). *Educational research*. Sage publication: united states of america
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pt. trio corporate plastic(tricopra). *Journal Agora*, 5(3).
- Khairuddin. (2014). Regulasi diri mahasiswa ditinjau dari keikutsertaan dalam organisasi kemahasiswaan. *Psikologi Universitas Medan Area*.
- Kristiyani, T. (2020). *Self regulated learning: konsep, implikasi dan tantangannya bagi siswa di Indonesia*. Sanata dharma university: Yogyakarta.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Pandiva buku: Yogyakarta.
- Kuswandi. (2004). *Cara mengukur kepuasan kerja*. Elex media komputindo: Jakarta.
- Laksimini, Gita Widya. (2013). Profil makna kerja pada kelompok pekerja paruh waktu dan kelompok pekerja penuh waktu. *Pendidikan Formal Dan Informal*, 11.
- Lee, H. J., Moon, T. Y., & Choi, M. Y. (2013) Pengaruh regulasi diri terhadap kepuasan kerja dan turnover intention pada tenaga medis gawat darurat. *Journal Of The Korea Academy*, 14(9). 4359-4367. <https://ds.doi.org/10.5762/KAIS2013.14.94359>.
- Lusi, A. R. (2021). Penyesuaian diri mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. *Journal Mediapsi*, 7(1), 5-16. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2021.007.01.2>.
- Lukitasari, Y. E. (2020). Hubungan antara komitmen organisasi dengan kohesivitas kelompok. *Journal Psikologi* 8(1), 63-68.
- Maddux, W. W., & Galinsky, A. D. (2009). Cultural borders and mental barriers: the relationship between living abroad and creativity. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 96(5). 1047-1061. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0014861>.

- Mardelina, E., & Muhson, A. (2017). Mahasiswa bekerja dan dampaknya pada aktivitas belajar dan prestasi akademik. *Jurnal Economia*, 13(2), 201-209.
- Manap, A. (2016). *Revolusi manajemen pemasaran*. Mitra wacana media: Jakarta.
- Mangkunegara, A. P., & waris, A. (2015). Effect of training, competence and discipline on employee performance in a company. *Social And Behavioral Sciences*, 211. 1240-1251. <https://doi.10.1016/j.sbspro.2015.11.165>.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja rosdakarya: Bandung.
- Masril (2011). *Konseling regulasi diri berbasis teori pilihan*. Seminar workshop international: bandung.
- Melani, T., & Suhaji, S. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. *Journal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1).
- Moh As'ad. (2012). *Psikologi industri*. Liberty: Yogyakarta.
- Mu'min, A, S. (2016). Regulasi diri dalam belajar mahasiswa yang bekerja. *Journal Kajian Ilmu Kependidikan*, 9(1). 1-20.
- Munandar, D. (2011). Pengaruh customer relationship management terhadap loyalitas pelanggan bisnis pt frisian flag Indonesia bandung. *Majalah Ilmiah Unikom*, 7(1). 137-148.
- Murniwati, L., & Suhartini, Y. (2022). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan iklim organisasi pada kualitas kehidupan kerja pegawai non medis di rsud sleman. *Journal Business and management journal*, 1(1), 20-25.
- Muhidin, S. A., & Abdurrahman, M. (2017). *Analisis korelasi, regresi, dan jalur dalam penelitian (dilengkapiaplikasi program spss)*. Pustaka setia: bandung.
- Nicolas, A., dkk. (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: the mediating role of meaning of work. *Frontiers In psychology*, 7. 704. <https://doi.10.3389/fpsyg.2016.00704>.
- Peng, Y., & Mao, C. (2014). The impact of person-job fit on job satisfaction: The mediator role of self efficacy. *Social Indicators Research*, 121. 805-813. <https://doi: 10.1007/s11205-014-0659-x>.

- Perdani, P., & Sari, R. L. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi non performing financing pada bank pembiayaan rakyat syariah di Indonesia tahun 2013-2018. *Journal Ekonomi Dan Bisnis*.14(1).
- Pisani, L. (2017). Hubungan antara regulasi diri dengan kecenderungan pembelian impulsif pada remaja akhir terhadap produk barang. *Jurnal Studi Psikologi*.
- Purwanto, N. (2019). Variabel dalam penelitian pendidikan. *Journal Teknodik*, 10(8). 196-215. <http://dx.doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>.
- Puspitadewi, N. W. S. (2012). Hubungan antara stres dan motivasi kerja pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 12(2), 126-134. <https://doi.org/10.26740/jptt.v2n2.p126-134>.
- Puspita, H. (2018). Kepuasan hubungan kerja dan tekanan psikologis sebagai sarana dalam memprediksi prestasi pekerjaan. *Jurnal Industri Elektro Dan Penerbangan*, 2(2), 2087-9245.
- Putri, I. S. S., & Suhaeni, T. (2014). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada cv fruity Indonesia). *Jurnal Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung*, 6(1). <https://doi.org/10.35313/sigmamu.v6i1.843>.
- Purna, I. N. (2013). Kepuasan kerja dan komitmen organisasioanal. *E-jurnal Manajemen Unud*, 4(4), 829-484.
- Priadna, K. D., & Limakrisna, N. (2021). *Intellectual capital management building your employee passion and happiness*. Budi utama: Yogyakarta.
- Pourkiani, M., Sayedi, S. M., & Sarasia, H. S. (2016). The effect of self-awareness and self-regulation on organizational commitment by employers of islamic azad university of mashhad with mediating role of job satisfaction. *Journal Of Fundamental And Applied Sciences*, 8(2). 1886-1899. <https://dx.doi.org/10.4314/jfas.v8i2s.130>.
- Retnaningrum, Y. D. (2020). *Hubungan antara regulasi diri dengan kebermaknaan hidup pada dewasa awal yang kuliah sambil bekerja*. Doctoral dissertation mercu buana: Yogyakarta
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja grafindo persada: Jakarta.
- Rivai, V. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Rajawali pers: Jakarta.

- Robbins, M., dkk. (2008). Misinterpreting the therapeutic effects of small interfering rna caused by immune stimulation. *Journal Human Gene Therapy*, 19, 991-999. <https://doi.10.1089/hum.2008.131>.
- Robin, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed). Pearson: New Jersey..
- Sakban., Nurmal, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of Administration And Educational Management*, 2(1). 2598-5159. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>.
- Setiawan, Y. (2019). Regulasi diri mahasiswa ditinjau dari keikutsertaan dalam organisasi. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 6(1), 245-259.
- Setiawan, S. (2017). Pengaruh bentuk pola asuh orang tua dan regulasi diri terhadap disiplin siswa. *Jurnal Psikoborneo*, 5(2). 259-265.
- Sufren., & Nataneal, Y. (2014). *Belajar otodidak spss pasti bisa*. Elex media komputindo: Jakarta.
- Sunarta. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Jurnal Efisiensi*, 16(2). 63-75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>.
- Sutrisno., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian & pengembangan: research and development*. Alfabeta: bandung.
- Suhaeni, T., & Putri, I. S. S. (2014). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Penelitian & Gagasan Sains Dan Matematika*, 6(1). <https://doi.org/10.35313/sigmamu.v6i1.843>.
- Sutoyo, A. (2009). *Pemahaman individu*. Pustaka belajar: Yogyakarta.
- Suyatno, A., dkk. (2020). *Manajemen sumber daya manusia, prinsip dasar dan aplikasi*. Mitra buana media: Yogyakarta.
- Suwarso. (2018). Dampak kuliah sambil bekerja terhadap indeks prestasi mahasiswa perguruan tinggi negeri dan swasta di kabupaten jember tahun 2017. *Jurnal Relasi*, 14(2).
- Titova, M. (2021). Keterkaitan antara kepuasan kerja dan sumber daya regulasi diri pada profesional di bawah tekanan kerja karena pandemi covid-19. *Journal Psikiatri Eropa*, 64(1).

- Tumuwe, R. (2018). Pengguna ojek online di kalangan mahasiswa universitas sam ratulangi manado. *Jurnal Holistik*, 12(21).
- Pratiwi, W, I., & Wahyuni, A. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi self regulation remaja dalam bersosialisasi. *Journal Psikologi Pendidikan Dan Pengembangan Sdm*, 8(1), 1-11.
- Yahyagil, M. Y. (2015). Values, feeling, job satisfaction and well-being: the turkish case. *Journal Department Of Business Administration*, 53(10). 2268-2286. <https://doi.10.1108/MD-10-2014-0609>.
- Yahya, G. M., & Widjaja, S. U. (2019). Analisis prestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja part-time di jurusan ekonomi pembangunan fakultas ekonomi universitas negeri malang angkatan 14. *Journal Pendidikan Ekonomi*, 12(1). 46-52.
- Yaqin, M. A. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan kjpp toha cabang surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 919-930.
- Yuliara, I. M. (2016). *Regresi linear sederhana*. Modul: udayana.
- Yusuf, S. L. N. (2012). *Psikologi perkembangan anak dan remaja*. Remaja rosdakarya: Bandung.
- Zimmerman, B. J., Schunk, D. H., & Dibenedetto, M, K, (2017). *Handbook Of Competence And Motivation: Theory And Application*, 313-333.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Skala Regulasi Diri dan Skala Kepuasan Kerja

### PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya Muhammad Agung Sofian Tarigan, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh angkatan tahun 2019 akan melakukan survei kepada teman-teman Fakultas Psikologi Unmuha. Survei ini bertujuan kepada teman-teman Fakultas Psikologi Unmuha untuk melihat adakah Pengaruh Regulasi Diri terhadap Kepuasan Kerja pada Mahasiswa yang Berprofesi Sebagai freelance di Fakultas Psikologi Unmuha. Teman-teman dimohon untuk mengisi skala yang telah disediakan, besar harapan saya bahwa teman-teman bersedia untuk membantu. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

### LEMBAR IDENTITAS

Nama :..... (Wajib diisi)

Usia :.....(Wajib diisi)

Jenis Kelamin

- Laki-Laki
- Perempuan

Tahun Angkatan :.....(Wajib diisi)

Jenis Pekerjaan :.....(Wajib diisi)

### PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Setiap pernyataan dalam skala dilengkapi empat pilihan jawaban : sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

1. STS berarti teman-teman merasa **sangat tidak sesuai** dengan pernyataan yang disajikan.
2. TS berarti teman-teman merasa **tidak sesuai** dengan pernyataan yang disajikan.
3. S berarti teman-teman merasa **sesuai** dengan pernyataan yang disajikan.
4. SS berarti teman-teman merasa **sangat sesuai** dengan pernyataan yang disajikan.

### KETERANGAN SKALA

Berilah tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan keadaan diri teman-teman.

#### Contoh:

| No. | Pernyataan  | STS | TS | S | SS |
|-----|---|-----|----|---|----|
| 1.  | Saya sangat mencintai pekerjaan saya, sehingga saya tidak akan keluar dari pekerjaan saya |     |    |   |    |

Jawaban:

Bila pernyataan di atas **sangat tidak sesuai** dengan diri teman-teman, maka berilah tanda centang (√) pada kolom **STS** seperti berikut:

| No. | Pernyataan  | STS | TS | S | SS |
|-----|---|-----|----|---|----|
| 1.  | Saya sangat mencintai pekerjaan saya, sehingga saya tidak akan keluar dari pekerjaan saya | √   |    |   |    |

Bila pernyataan di atas **tidak sesuai** dengan diri teman-teman, maka berilah centang

(√) pada kolom **TS** seperti berikut:

| No. | Pernyataan  | STS | TS | S | SS |
|-----|---|-----|----|---|----|
| 1.  | Saya sangat mencintai pekerjaan saya, sehingga saya tidak akan keluar dari pekerjaan saya |     | √  |   |    |

Bila pernyataan di atas **sesuai** dengan diri teman-teman, maka berilah tanda (√)

pada kolom **S** seperti berikut:

| No. | Pernyataan  | STS | TS | S | SS |
|-----|---|-----|----|---|----|
| 1.  | Saya sangat mencintai pekerjaan saya, sehingga saya tidak akan keluar dari pekerjaan saya |     |    | √ |    |

Bila pernyataan di atas **sangat sesuai** dengan diri teman-teman, maka berilah tanda

(√) pada kolom **SS** seperti berikut:

| No. | Pernyataan  | STS | TS | S | SS |
|-----|---|-----|----|---|----|
| 1.  | Saya sangat mencintai pekerjaan saya, sehingga saya tidak akan keluar dari pekerjaan saya |     |    |   | √  |

### Skala I

| No. | Pernyataan   | STS | TS | S | SS |
|-----|--|-----|----|---|----|
| 1.  | Saya suka membuat target yang harus dicapai dalam bekerja  |     |    |   |    |
| 2.  | Ketika sedang bekerja, saya tidak pernah memikirkan hal-hal yang mengganggu pekerjaan.   |     |    |   |    |
| 3.  | Saya sama sekali tidak memiliki target dalam bekerja   |     |    |   |    |
| 4.  | Ketika tidak mencapai target yang diinginkan,  |     |    |   |    |
| 5.  | Terkadang saya menerima ajakan teman-teman untuk berkumpul ketika hendak bekerja.  |     |    |   |    |
| 6.  | Saya suka disiplin dalam bekerja agar terbiasa dalam mengatur waktu.   |     |    |   |    |
| 7.  | Saya akan melakukan hobi ketika lelah saat bekerja untuk membangkitkan kembali motivasi di dalam diri.                                 |     |    |   |    |
| 8.  | Jika tidak mencapai target yang ditetapkan saya akan merasa down dan stres.  |     |    |   |    |
| 9.  | ketika pekerjaan tidak mencapai target, saya akan mengevaluasi dan memperbaiki hal-hal yang membuat performa saya turun dalam bekerja. |     |    |   |    |
| 10. | Saya hanya akan bekerja sesuka hati saya.  |     |    |   |    |
| 11. | Saya lebih suka menggunakan waktu untuk melakukan hal-hal yang lebih bermanfaat.   |     |    |   |    |
| 12. | Saya senang dalam bersosialisasi sehingga mudah mendapatkan teman di tempat kerja.   |     |    |   |    |

|     |  |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|--|
| 13. | Saya terkadang kehilangan konsentrasi ketika sedang bekerja.   |  |  |  |  |
| 14. | Ketika saya diberi pekerjaan tambahan oleh atasan atau klien, saya akan langsung mengerjakannya.                                 |  |  |  |  |
| 15. | Saya merasa tidak nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja.  |  |  |  |  |
| 16. | Ketika atasan atau klien memberikan pekerjaan tambahan, saya akan langsung mengerjakannya jika masih banyak waktu yang dimiliki. |  |  |  |  |
| 17. | Ketika saya diberikan tugas oleh dosen, saya akan langsung menyelesaikannya.   |  |  |  |  |
| 18. | Terkadang saya merasa membuang-buang waktu untuk hal yang tidak bermanfaat.  |  |  |  |  |
| 19. | Saya bersyukur ketika pekerjaan saya mencapai target.  |  |  |  |  |
| 20. | Saya pernah bertengkar dengan teman kerja sehingga saya terkadang merasa tidak nyaman ketika sedang bekerja.                     |  |  |  |  |
| 21. | Saya akan meminta pekerjaan tambahan jika pekerjaan saya telah mencapai target.  |  |  |  |  |
| 22. | Jika tidak ada kelas, saya akan istirahat agar bekerja dengan penuh semangat.  |  |  |  |  |
| 23. | Saya suka lalai ketika sedang bekerja.   |  |  |  |  |
| 24. | Jika sedang libur bekerja, saya akan menggunakan waktu tersebut untuk belajar.   |  |  |  |  |
| 25. | Saya suka menunda-nunda pekerjaan.   |  |  |  |  |
| 26. | Saat sedang kelelahan saya akan menggunakan waktu sebaik-baiknya untuk beristirahat.   |  |  |  |  |
| 27. | Ketika saya sedang jenuh dengan pekerjaan, saya akan menyempatkan waktu untuk berlibur atau melakukan hal-hal yang menyenangkan. |  |  |  |  |
| 28. | Saya suka mengerjakan pekerjaan ketika diburu deadline.  |  |  |  |  |
| 29. | Saya sangat bersyukur karena merasa nyaman dengan lingkungan kerja.  |  |  |  |  |
| 30. | Saat sedang ada pekerjaan tetapi sedang kelelahan, saya memilih untuk menunda pekerjaan tersebut.                                |  |  |  |  |
| 31. | Saya merasa nyaman ketika bekerja sendirian, ini membuat saya lebih fokus dalam bekerja.   |  |  |  |  |
| 32. | Saya senang jika bekerja secara tim, ini membuat saya tidak stres dalam bekerja.   |  |  |  |  |
| 33. | saya akan menyalahkan diri saya jika terdapat pekerjaan yang tidak mencapai target.  |  |  |  |  |
| 34. | Disaat saya telah selesai bekerja saya akan menolak ajakan teman-teman jika hal tersebut tidak menguntungkan.                    |  |  |  |  |

|     |  |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|--|
| 35. | Saya sering tergesa-gesa ketika pekerjaan sudah mendekati <i>deadline</i> .  |  |  |  |  |
| 36. | Ketika di waktu yang bersamaan saya mendapatkan pekerjaan tambahan sedangkan masih mengikuti jam kuliah, saya akan mengutamakan perkuliahan terlebih dahulu. |  |  |  |  |
| 37. | Saya merasa bersalah jika melakukan kesalahan ketika sedang bekerja.   |  |  |  |  |
| 38. | Saya akan memilih untuk pergi bersama teman-teman meskipun pekerjaan menumpuk.   |  |  |  |  |
| 39. | Saya lebih senang bekerja dengan sendirian, sehingga tidak ada yang mengganggu.  |  |  |  |  |
| 40. | Seringkali saya mengumpulkan tugas kuliah ketika sudah <i>deadline</i> .   |  |  |  |  |
| 41. | Saya lebih sering meluangkan waktu untuk bekerja dibandingkan dengan kuliah.   |  |  |  |  |
| 42. | Ketika sedang istirahat saya memilih untuk berkumpul dengan teman-teman kerja.   |  |  |  |  |
| 43. | Terkadang saya mendapatkan pekerjaan-pekerjaan yang melebihi batas kemampuan saya.   |  |  |  |  |
| 44. | Saya merasa reputasi yang baik sangat penting untuk dimiliki.  |  |  |  |  |
| 45. | Saya tidak pernah memiliki waktu untuk istirahat.  |  |  |  |  |
| 46. | Dalam tugas dan tanggung jawab saya tidak pernah mengecewakan teman dan atasan.  |  |  |  |  |
| 47. | Meskipun kelelahan saya akan tetap bekerja.  |  |  |  |  |
| 48. | Saya sering terlambat masuk kelas, dikarenakan suka begadang dan kumpul bersama teman-teman.   |  |  |  |  |
| 49. | Saya memiliki kecenderungan untuk menjadi pemimpin.  |  |  |  |  |
| 50. | Saya merasa pekerjaan saat ini tidak sesuai dengan skill dan pengalaman yang saya miliki.  |  |  |  |  |
| 51. | Saya tidak nyaman jika bekerja bersama teman.  |  |  |  |  |
| 52. | Terkadang saya menerima ajakan teman-teman meskipun akan membuang waktu untuk beristirahat.  |  |  |  |  |
| 53. | Terkadang saya telat masuk kelas dikarenakan kelelahan akibat bekerja.   |  |  |  |  |
| 54. | Saya memilih untuk tidak masuk bekerja ketika bermasalah dengan teman kerja.   |  |  |  |  |
| 55. | Saya merasa terganggu ketika bekerja jika ada yang mengajak berbicara sehingga menyebabkan kehilangan konsentrasi.   |  |  |  |  |
| 56. | Ketika pekerjaan saya bentrok dengan jam kuliah, saya akan mengutamakan perkuliahan di bandingkan dengan bekerja.  |  |  |  |  |
| 57. | Saya suka lalai dalam membagi waktu sehingga terkadang terlambat bekerja.  |  |  |  |  |

|     |  |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|--|
| 58. | Saya merasa kurang percaya diri jika bekerja bersama teman.  |  |  |  |  |
| 59. | Saya sering mengalami situasi-situasi sulit ketika sedang bekerja.   |  |  |  |  |
| 60. | Di saat saya telah selesai bekerja saya akan menolak ajakan teman-teman jika hal tersebut tidak menguntungkan. |  |  |  |  |

### Skala II

| No. | Pernyataan   | STS | TS | S | SS |
|-----|--|-----|----|---|----|
| 1.  | Saya akan menggunakan upah sebaik-baiknya untuk kebutuhan kuliah.                                    |     |    |   |    |
| 2.  | Walaupun upah yang saya terima hanya sedikit saya tetap bersyukur dengan hasil kerja keras tersebut. |     |    |   |    |
| 3.  | Terkadang saya kelelahan jika melakukan pekerjaan yang berat.  |     |    |   |    |
| 4.  | Saya hanya akan bekerja ketika upah yang diterima mencukupi kebutuhan.                               |     |    |   |    |
| 5.  | Saya stres jika upah tidak sesuai dengan hasil yang saya kerjakan.                                   |     |    |   |    |
| 6.  | Jika pekerjaan telah selesai, saya akan langsung istirahat.  |     |    |   |    |
| 7.  | Biasanya saya akan berkumpul dengan teman-teman selepas bekerja.                                     |     |    |   |    |
| 8.  | Jika diberikan pekerjaan yang melebihi kapasitas, saya akan menolaknya.                              |     |    |   |    |
| 9.  | Keluarga dan teman dekat sangat mendukung aktivitas saya sebagai mahasiswa yang bekerja.             |     |    |   |    |
| 10. | Saya tidak memiliki teman dekat di tempat kerja.   |     |    |   |    |
| 11. | Saya akan menolak pekerjaan jika upah yang diterima tidak memenuhi kebutuhan.                        |     |    |   |    |
| 12. | Saya memiliki teman baik di tempat kerja.  |     |    |   |    |
| 13. | Selama saya bekerja saya tidak pernah bisa berkumpul dengan teman-teman.                             |     |    |   |    |
| 14. | Saya tidak pernah memilih-milih dalam menerima pekerjaan yang diberikan.                             |     |    |   |    |
| 15. | Saya suka berbohong dengan alasan terdapat jam kuliah agar libur bekerja.                            |     |    |   |    |
| 16. | Walaupun pekerjaan membuat lelah, saya tetap bersyukur dan bekerja dengan sebaik mungkin.            |     |    |   |    |
| 17. | Saya memilih pekerjaan-pekerjaan yang dapat mengembangkan potensi dan bakat yang saya miliki.        |     |    |   |    |
| 18. | Atasan saya tidak memberikan tunjangan lainnya.  |     |    |   |    |

|     |   |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|
| 19. | Jika kelelahan saya memilih untuk tidak melanjutkan pekerjaan dan memilih untuk beristirahat.                                 |  |  |  |  |
| 20. | Saya merasa bekerja dalam tim menghambat potensi yang ingin saya kembangkan.  |  |  |  |  |
| 21. | Saya merasa senang jika tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.                                     |  |  |  |  |
| 22. | Saya senang bekerja di dalam ruangan.   |  |  |  |  |
| 23. | Saya akan komplain jika upah yang diterima tidak sesuai dengan hasil kerja keras saya.  |  |  |  |  |
| 24. | Saya suka bekerja di luar ruangan.  |  |  |  |  |
| 25. | Jika kelelahan ketika sedang bekerja saya melampiaskannya kepada lingkungan sekitar.  |  |  |  |  |
| 26. | Saya merasa masih kesulitan membagi waktu antara bekerja dan kuliah.  |  |  |  |  |
| 27. | Saya memilih untuk bekerja secara tim bersama teman-teman.  |  |  |  |  |
| 28. | Hal yang menyebabkan saya stres adalah ketika bekerja dalam tekanan.  |  |  |  |  |
| 29. | Saya akan membersihkan lingkungan kerja terlebih dahulu agar saya nyaman dalam bekerja.                                       |  |  |  |  |
| 30. | Terkadang saya merasa tidak puas dengan hasil kerja saya.   |  |  |  |  |
| 31. | Saya merasa senang jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemauan saya.  |  |  |  |  |
| 32. | Saya bekerja dengan semangat karena dihargai oleh atasan saya.  |  |  |  |  |
| 33. | Saya sering merasa kelelahan dikarenakan jam kerja yang berlebihan.   |  |  |  |  |
| 34. | Jika upah yang saya dapatkan sedikit saya akan mencari pekerjaan lain.  |  |  |  |  |
| 35. | Saya memiliki jam kerja yang berlebihan sehingga menyebabkan saya membuang waktu terlalu banyak untuk bekerja.                |  |  |  |  |
| 36. | Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya.  |  |  |  |  |
| 37. | Saya merasa upah tidak sesuai dengan usaha yang saya hasilkan.  |  |  |  |  |
| 38. | Saya memilih untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan sendirian.  |  |  |  |  |
| 39. | Terkadang saya merasa tidak dihargai di tempat kerja.   |  |  |  |  |
| 40. | Ketika sedang bekerja terkadang saya tidak memperhatikan lingkungan sekitar, sehingga dianggap tidak peduli oleh rekan kerja. |  |  |  |  |





### Lampiran 3. Uji Reliabilitas Skala Regulasi Diri dan Skala Kepuasan Kerja

#### A. Reliabilitas Skala Regulasi Diri

| Case Processing Summary |                       |    |       |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
|                         |                       | N  | %     |
| Cases                   | Valid                 | 40 | 100,0 |
|                         | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|                         | Total                 | 40 | 100,0 |

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

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,981                   | 60         |

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X.1                   | 178,77                     | 466,076                        | ,458                             | ,981                             |
| X.2                   | 178,43                     | 471,328                        | ,325                             | ,981                             |
| X.3                   | 178,58                     | 464,917                        | ,474                             | ,981                             |
| X.4                   | 178,27                     | 468,256                        | ,403                             | ,981                             |
| X.5                   | 178,58                     | 462,404                        | ,716                             | ,981                             |
| X.6                   | 178,23                     | 468,128                        | ,392                             | ,981                             |
| X.7                   | 178,68                     | 455,917                        | ,749                             | ,981                             |
| X.8                   | 178,45                     | 470,664                        | ,398                             | ,981                             |
| X.9                   | 178,33                     | 467,712                        | ,456                             | ,981                             |
| X.10                  | 178,65                     | 459,259                        | ,959                             | ,981                             |
| X.11                  | 178,35                     | 468,336                        | ,439                             | ,981                             |
| X.12                  | 178,68                     | 454,738                        | ,670                             | ,981                             |
| X.13                  | 178,65                     | 459,259                        | ,959                             | ,981                             |
| X.14                  | 178,38                     | 468,753                        | ,436                             | ,981                             |
| X.15                  | 178,63                     | 461,728                        | ,756                             | ,981                             |
| X.16                  | 178,40                     | 468,964                        | ,447                             | ,981                             |
| X.17                  | 178,30                     | 467,190                        | ,469                             | ,981                             |
| X.18                  | 178,58                     | 457,789                        | ,854                             | ,981                             |
| X.19                  | 178,13                     | 466,728                        | ,440                             | ,981                             |
| X.20                  | 178,73                     | 456,461                        | ,869                             | ,981                             |
| X.21                  | 178,45                     | 470,049                        | ,441                             | ,981                             |
| X.22                  | 178,33                     | 467,097                        | ,489                             | ,981                             |
| X.23                  | 178,65                     | 458,285                        | ,889                             | ,981                             |
| X.24                  | 178,40                     | 471,323                        | ,304                             | ,981                             |

|      |        |         |      |      |
|------|--------|---------|------|------|
| X.25 | 178,70 | 453,703 | ,939 | ,980 |
| X.26 | 178,27 | 463,640 | ,569 | ,981 |
| X.27 | 178,30 | 464,728 | ,531 | ,981 |
| X.28 | 178,73 | 456,307 | ,876 | ,981 |
| X.29 | 178,73 | 456,410 | ,871 | ,981 |
| X.30 | 178,58 | 461,789 | ,748 | ,981 |
| X.31 | 178,75 | 448,859 | ,901 | ,980 |
| X.32 | 178,38 | 468,804 | ,433 | ,981 |
| X.33 | 178,73 | 452,717 | ,886 | ,980 |
| X.34 | 178,45 | 469,382 | ,487 | ,981 |
| X.35 | 178,40 | 469,887 | ,391 | ,981 |
| X.36 | 178,33 | 467,969 | ,443 | ,981 |
| X.37 | 178,35 | 469,310 | ,338 | ,981 |
| X.38 | 178,73 | 450,974 | ,953 | ,980 |
| X.39 | 178,75 | 453,679 | ,890 | ,980 |
| X.40 | 178,75 | 449,269 | ,938 | ,980 |
| X.41 | 178,75 | 448,500 | ,913 | ,980 |
| X.42 | 178,45 | 469,485 | ,480 | ,981 |
| X.43 | 178,50 | 472,667 | ,329 | ,981 |
| X.44 | 178,30 | 467,087 | ,474 | ,981 |
| X.45 | 178,77 | 451,615 | ,838 | ,981 |
| X.46 | 178,75 | 451,526 | ,911 | ,980 |
| X.47 | 178,35 | 468,695 | ,420 | ,981 |
| X.48 | 178,73 | 449,179 | ,906 | ,980 |
| X.49 | 178,45 | 471,587 | ,334 | ,981 |
| X.50 | 178,77 | 453,256 | ,829 | ,981 |
| X.51 | 178,77 | 447,512 | ,932 | ,980 |
| X.52 | 178,68 | 456,584 | ,844 | ,981 |
| X.53 | 178,68 | 454,533 | ,802 | ,981 |
| X.54 | 178,75 | 449,269 | ,938 | ,980 |
| X.55 | 178,45 | 470,664 | ,398 | ,981 |
| X.56 | 178,33 | 468,122 | ,434 | ,981 |
| X.57 | 178,77 | 449,256 | ,921 | ,980 |
| X.58 | 178,70 | 452,421 | ,860 | ,981 |
| X.59 | 178,73 | 448,871 | ,917 | ,980 |
| X.60 | 178,77 | 447,512 | ,932 | ,980 |

## B. Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang

| Case Processing Summary |                       |    |       |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
|                         |                       | N  | %     |
| Cases                   | Valid                 | 40 | 100,0 |
|                         | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|                         | Total                 | 40 | 100,0 |

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

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,893                   | 40         |

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Y.1                   | 123,57                     | 103,328                        | ,302                             | ,892                             |
| Y.2                   | 123,47                     | 98,410                         | ,577                             | ,887                             |
| Y.3                   | 123,37                     | 102,907                        | ,295                             | ,892                             |
| Y.4                   | 123,55                     | 100,869                        | ,497                             | ,888                             |
| Y.5                   | 123,40                     | 104,759                        | ,382                             | ,891                             |
| Y.6                   | 123,25                     | 101,987                        | ,602                             | ,888                             |
| Y.7                   | 123,22                     | 104,076                        | ,377                             | ,891                             |
| Y.8                   | 123,27                     | 104,769                        | ,319                             | ,891                             |
| Y.9                   | 123,32                     | 102,789                        | ,556                             | ,888                             |
| Y.10                  | 123,77                     | 102,435                        | ,319                             | ,892                             |
| Y.11                  | 123,42                     | 103,174                        | ,378                             | ,890                             |
| Y.12                  | 123,25                     | 105,115                        | ,277                             | ,892                             |
| Y.13                  | 123,47                     | 105,435                        | ,300                             | ,892                             |
| Y.14                  | 123,42                     | 105,276                        | ,338                             | ,891                             |
| Y.15                  | 123,22                     | 104,897                        | ,294                             | ,892                             |
| Y.16                  | 123,35                     | 103,618                        | ,378                             | ,890                             |
| Y.17                  | 123,32                     | 104,020                        | ,333                             | ,891                             |
| Y.18                  | 123,87                     | 101,548                        | ,418                             | ,890                             |
| Y.19                  | 123,62                     | 101,369                        | ,444                             | ,889                             |
| Y.20                  | 123,35                     | 104,336                        | ,398                             | ,890                             |
| Y.21                  | 123,32                     | 104,481                        | ,368                             | ,891                             |
| Y.22                  | 123,32                     | 104,943                        | ,318                             | ,891                             |
| Y.23                  | 123,57                     | 100,763                        | ,520                             | ,888                             |
| Y.24                  | 123,32                     | 101,507                        | ,448                             | ,889                             |
| Y.25                  | 123,50                     | 103,641                        | ,341                             | ,891                             |
| Y.26                  | 123,75                     | 103,013                        | ,287                             | ,893                             |
| Y.27                  | 123,40                     | 102,759                        | ,439                             | ,890                             |
| Y.28                  | 123,22                     | 102,076                        | ,583                             | ,888                             |
| Y.29                  | 123,25                     | 103,987                        | ,393                             | ,890                             |

|      |        |         |      |      |
|------|--------|---------|------|------|
| Y.30 | 123,37 | 105,010 | ,335 | ,891 |
| Y.31 | 123,27 | 104,410 | ,357 | ,891 |
| Y.32 | 123,60 | 102,041 | ,407 | ,890 |
| Y.33 | 123,47 | 103,794 | ,318 | ,891 |
| Y.34 | 123,55 | 103,587 | ,315 | ,892 |
| Y.35 | 123,45 | 102,049 | ,450 | ,889 |
| Y.36 | 123,60 | 101,374 | ,407 | ,890 |
| Y.37 | 123,50 | 103,333 | ,402 | ,890 |
| Y.38 | 123,42 | 102,353 | ,448 | ,889 |
| Y.39 | 123,50 | 100,513 | ,498 | ,888 |
| Y.40 | 123,42 | 100,763 | ,507 | ,888 |

### Lampiran Reabilitas Kepuasan kerja Setelah Aitem tidak Valid Dibuang

| Case Processing Summary |                       |    |       |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
|                         |                       | N  | %     |
| Cases                   | Valid                 | 40 | 100,0 |
|                         | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|                         | Total                 | 40 | 100,0 |

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

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,902                   | 40         |

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Y.1                   | 111,35                     | 74,900                         | ,873                             | ,892                             |
| Y.2                   | 111,17                     | 78,558                         | ,462                             | ,899                             |
| Y.4                   | 111,27                     | 80,256                         | ,382                             | ,900                             |
| Y.5                   | 111,17                     | 81,892                         | ,354                             | ,901                             |
| Y.6                   | 111,02                     | 79,461                         | ,576                             | ,898                             |
| Y.7                   | 111,00                     | 81,231                         | ,360                             | ,901                             |
| Y.8                   | 111,05                     | 81,690                         | ,319                             | ,901                             |
| Y.9                   | 111,10                     | 79,682                         | ,590                             | ,898                             |
| Y.10                  | 111,32                     | 79,097                         | ,781                             | ,896                             |
| Y.11                  | 111,20                     | 80,010                         | ,403                             | ,900                             |
| Y.13                  | 111,25                     | 82,090                         | ,327                             | ,901                             |
| Y.14                  | 111,20                     | 81,703                         | ,403                             | ,900                             |
| Y.16                  | 111,12                     | 80,574                         | ,388                             | ,900                             |
| Y.17                  | 111,10                     | 81,015                         | ,334                             | ,901                             |
| Y.18                  | 111,62                     | 79,574                         | ,363                             | ,901                             |
| Y.19                  | 111,37                     | 79,061                         | ,424                             | ,900                             |
| Y.20                  | 111,12                     | 80,779                         | ,467                             | ,899                             |
| Y.21                  | 111,10                     | 81,426                         | ,370                             | ,901                             |
| Y.22                  | 111,12                     | 80,728                         | ,473                             | ,899                             |
| Y.23                  | 111,30                     | 80,062                         | ,416                             | ,900                             |
| Y.24                  | 111,05                     | 80,818                         | ,341                             | ,901                             |
| Y.25                  | 111,32                     | 82,328                         | ,568                             | ,900                             |

|      |        |        |      |      |
|------|--------|--------|------|------|
| Y.27 | 111,20 | 79,754 | ,468 | ,899 |
| Y.28 | 111,00 | 79,128 | ,606 | ,897 |
| Y.29 | 111,02 | 80,948 | ,399 | ,900 |
| Y.30 | 111,15 | 81,977 | ,326 | ,901 |
| Y.31 | 111,05 | 81,331 | ,362 | ,901 |
| Y.32 | 111,32 | 80,328 | ,342 | ,901 |
| Y.33 | 111,27 | 80,153 | ,392 | ,900 |
| Y.34 | 111,30 | 80,113 | ,377 | ,901 |
| Y.35 | 111,17 | 80,815 | ,384 | ,900 |
| Y.36 | 111,35 | 79,362 | ,364 | ,901 |
| Y.37 | 111,27 | 81,179 | ,617 | ,899 |
| Y.38 | 111,17 | 80,661 | ,363 | ,901 |
| Y.39 | 111,25 | 78,038 | ,506 | ,898 |
| Y.40 | 111,20 | 77,805 | ,537 | ,898 |



### Lampiran 5. Uji Frekuensi

| Statistics   |         |         |        |
|--|---------|---------|--------|
|  |         | X       | Y      |
| N  | Valid   | 40      | 40     |
|  | Missing | 0       | 0      |
| Mean   |         | 182,00  | 114,38 |
| Std. Error of Mean                                   |         | 3,501   | 1,455  |
| Median   |         | 184,00  | 113,50 |
| Mode   |         | 182     | 113    |
| Std. Deviation                                       |         | 22,142  | 9,201  |
| Variance   |         | 490,256 | 84,651 |
| Range  |         | 109     | 41     |
| Minimum  |         | 126     | 97     |
| Maximum  |         | 235     | 138    |
| Sum  |         | 7280    | 4575   |
| a. Multiple modes exist. The smallest value is shown |         |         |        |

| Regulasi Diri |     |           |         |               |                    |
|---------------|-----|-----------|---------|---------------|--------------------|
|               |     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid         | 126 | 2         | 5,0     | 5,0           | 5,0                |
|               | 127 | 1         | 2,5     | 2,5           | 7,5                |
|               | 146 | 1         | 2,5     | 2,5           | 10,0               |
|               | 147 | 1         | 2,5     | 2,5           | 12,5               |
|               | 173 | 1         | 2,5     | 2,5           | 15,0               |
|               | 180 | 1         | 2,5     | 2,5           | 17,5               |
|               | 181 | 3         | 7,5     | 7,5           | 25,0               |
|               | 182 | 7         | 17,5    | 17,5          | 42,5               |
|               | 183 | 2         | 5,0     | 5,0           | 47,5               |
|               | 184 | 3         | 7,5     | 7,5           | 55,0               |
|               | 185 | 4         | 10,0    | 10,0          | 65,0               |
|               | 186 | 2         | 5,0     | 5,0           | 70,0               |
|               | 188 | 1         | 2,5     | 2,5           | 72,5               |
|               | 189 | 1         | 2,5     | 2,5           | 75,0               |
|               | 190 | 1         | 2,5     | 2,5           | 77,5               |
|               | 191 | 2         | 5,0     | 5,0           | 82,5               |
|               | 193 | 1         | 2,5     | 2,5           | 85,0               |
| 195           | 1   | 2,5       | 2,5     | 87,5          |                    |
| 198           | 1   | 2,5       | 2,5     | 90,0          |                    |
| 199           | 1   | 2,5       | 2,5     | 92,5          |                    |

|  |       |    |       |       |       |
|--|-------|----|-------|-------|-------|
|  | 206   | 1  | 2,5   | 2,5   | 95,0  |
|  | 233   | 1  | 2,5   | 2,5   | 97,5  |
|  | 235   | 1  | 2,5   | 2,5   | 100,0 |
|  | Total | 40 | 100,0 | 100,0 |       |

| <b>Kepuasan Kerja</b> |       |                  |                |                      |                           |
|-----------------------|-------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
|                       |       | <b>Frequency</b> | <b>Percent</b> | <b>Valid Percent</b> | <b>Cumulative Percent</b> |
| Valid                 | 102   | 1                | 2,5            | 2,5                  | 2,5                       |
|                       | 108   | 1                | 2,5            | 2,5                  | 5,0                       |
|                       | 113   | 2                | 5,0            | 5,0                  | 10,0                      |
|                       | 114   | 2                | 5,0            | 5,0                  | 15,0                      |
|                       | 117   | 1                | 2,5            | 2,5                  | 17,5                      |
|                       | 119   | 1                | 2,5            | 2,5                  | 20,0                      |
|                       | 120   | 1                | 2,5            | 2,5                  | 22,5                      |
|                       | 122   | 2                | 5,0            | 5,0                  | 27,5                      |
|                       | 123   | 1                | 2,5            | 2,5                  | 30,0                      |
|                       | 124   | 4                | 10,0           | 10,0                 | 40,0                      |
|                       | 125   | 2                | 5,0            | 5,0                  | 45,0                      |
|                       | 126   | 2                | 5,0            | 5,0                  | 50,0                      |
|                       | 127   | 3                | 7,5            | 7,5                  | 57,5                      |
|                       | 128   | 3                | 7,5            | 7,5                  | 65,0                      |
|                       | 129   | 2                | 5,0            | 5,0                  | 70,0                      |
|                       | 130   | 2                | 5,0            | 5,0                  | 75,0                      |
|                       | 131   | 1                | 2,5            | 2,5                  | 77,5                      |
|                       | 132   | 1                | 2,5            | 2,5                  | 80,0                      |
|                       | 135   | 2                | 5,0            | 5,0                  | 85,0                      |
|                       | 136   | 1                | 2,5            | 2,5                  | 87,5                      |
| 137                   | 1     | 2,5              | 2,5            | 90,0                 |                           |
| 139                   | 1     | 2,5              | 2,5            | 92,5                 |                           |
| 147                   | 1     | 2,5              | 2,5            | 95,0                 |                           |
| 150                   | 1     | 2,5              | 2,5            | 97,5                 |                           |
| 154                   | 1     | 2,5              | 2,5            | 100,0                |                           |
|                       | Total | 40               | 100,0          | 100,0                |                           |

## Lampiran 6. Uji Asumsi

### A. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 40                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | ,0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 7,52369580              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | ,102                    |
|                                    | Positive       | ,102                    |
|                                    | Negative       | -,087                   |
| Test Statistic                     |                | ,102                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | ,200                    |

**B. Uji Linearitas**

| ANOVA Table |                |                          |                |    |             |        |      |
|-------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
|             |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
| Y * X       | Between Groups | (Combined)               | 2605,708       | 22 | 118,441     | 2,894  | ,015 |
|             |                | Linearity                | 1093,741       | 1  | 1093,741    | 26,728 | ,000 |
|             |                | Deviation from Linearity | 1511,967       | 21 | 71,998      | 1,759  | ,120 |
|             | Within Groups  |                          | 695,667        | 17 | 40,922      |        |      |
|             | Total          |                          | 3301,375       | 39 |             |        |      |

### Lampiran 7. Uji Hipotesis

| ANOVA |            |                |    |             |        |       |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.  |
| 1     | Regression | 1093,741       | 1  | 1093,741    | 18,827 | ,000b |
|       | Residual   | 2207,634       | 38 | 58,096      |        |       |
|       | Total      | 3301,375       | 39 |             |        |       |

| Model Summary                |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |
|------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model                        | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|                              |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1                            | ,576 <sup>a</sup> | ,331     | ,314              | 7,622                      | ,331              | 18,827   | 1   | 38  | ,000          |
| a. Predictors: (Constant), X |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |

## Lampiran 8. SK Pembimbing



**SURAT KEPUTUSAN  
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
NOMOR: 041/UM.M6/KEP/F/2023**

**TENTANG**

**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2022-2023  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

**DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI**

- Menimbang** :
1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi mahasiswa tahun akademik 2022-2023;
  2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing skripsi.
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi;
  2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
  3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
  4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 6007/SK/BAN-PT/AK-PPJ/S/VI/2021 Menyatakan Bahwa Program Studi Sarjana Psikologi Unmuha Terakreditasi Dengan Peringkat B;
  5. Surat Keputusan Rektor Unmuha Nomor: 494/UM.M/KEP/D/20202 Tanggal 29 Rabiul Akhir 1442 H/14 Desember 2020 M Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Psikologi Unmuha Masa Jabatan 2020-2024.

**Memperhatikan** : Keputusan tim penguji proposal skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada bulan Januari 2023

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** :
- Pertama** :
- Menunjuk Saudara:**  
**Sukri Karim, M.Si**  
**Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog**  
Untuk Membimbing Skripsi:  
Nama : Muhammad Agung Sohan Tangan  
NPM : 1909110068  
Prodi : Psikologi  
Judul : Peranan Regulasi Diri terhadap Kepuasan Kerja pada Mahasiswa yang Berprofesi sebagai *Freelance* di Universitas Muhammadiyah Aceh
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum di atas berwenang untuk membimbing SKRIPSI mahasiswa dan diberi honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- Ketiga** : Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, terhitung sejak tanggal ditetapkan.
- Keempat** : Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 07 Sya'ban 1444 H  
27 Februari 2023 M

Dekan,

  
**Barma W. M. Si**

NIK: 19700103 200609 1 001

Tersusun:  
1 Biro Keuangan & Bendahara  
2 Mahasiswa yang bersangkutan  
3 Arsip

## Lampiran 9. Surat Permohonan Izin Penelitian



### UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH FAKULTAS PSIKOLOGI

Status Akreditasi "B" No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/MI/2021  
Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Lueng Bata  
Telp. 085225961113, Banda Aceh - 23245  
Email : psikologi@unmuha.ac.id | Homepage : www.psikologi.unmuha.ac.id

Nomor : 366/UM.Ms/F/2023  
Lampiran : -  
Hal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Psikologi Unmuha  
Di -  
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan tanggal 20 Juli 2023, atas nama :

Nama : Muhammad Agung Sofian Tarigan  
NPM : 1909110032  
Semester : VIII (delapan)  
Judul Skripsi : Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja pada Mahasiswa yang Berprofesi sebagai *Freelance* di Fakultas Psikologi Unmuha

Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Untuk itu, melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 04 Muharram 1445 H  
22 Juni 2023 M

Wakil Dekan,  
  
Sukri Karim, S.Psi., M.Si  
NIK: 19850423 201312 1 001

## Lampiran 10. Surat Telah Selesai Melakukan Penelitian



### UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH FAKULTAS PSIKOLOGI

Status Akreditasi "B" No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021

Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Lueng Bata

Telp. 085225961113, Banda Aceh - 23245

Email : psikologi@unmuha.ac.id | Homepage : www.psikologi.unmuha.ac.id

#### SURAT KETERANGAN

Nomor: 560/UM.M6/KET/2023

Berdasarkan surat Nomor : 366/UM.M6/F/2023, tanggal 22 Juni 2023 perihal Permohonan Izin Penelitian di Prodi Psikologi Unmuha, maka kami secara prinsip memberikan izin untuk melakukan penelitian kepada yang bersangkutan yang namanya tercantum di bawah ini :

Nama : Muhammad Agung Sofian Tarigan  
NPM : 1909110032

Benar telah melaksanakan penelitian di Prodi Psikologi Fakultas Psikologi Unmuha. Dalam melaksanakan kegiatan tersebut tidak mengganggu proses kegiatan Prodi Psikologi Unmuha.

Demikian surat keterangan ini kami berikan kepada yang bersangkutan, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 14 Juli 2023 M

  
 Wakil Dekan,  
 Sukri Karim, M.Si

**Lampiran 11. Biodata Peneliti****BIODATA****A. Penulis**

Nama : Muhammad Agung Sofian tarigan  
Tempat Tanggal Lahir : Silebo-Lebo, 12 Februari 2001  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Alamat : Ajuen, Dusun Ayahanda, Kec. Peukan Bada  
Agama : Islam  
E-mail : muhammadagungsofiantarigan1202@gmail.com  
Status Dalam keluarga : Anak Kandung  
Anak Ke : Pertama

**B. Orang Tua/Wali**

Nama Ayah : Muliadi Tarigan  
Pekerjaan : Buruh  
Alamat : Ajuen, Dusun Ayahanda, Kec. Peukan Bada  
Nama Ibu : Siyami  
Pekerjaan : -  
Alamat : Ajuen, Dusun Ayahanda, Kec. Peukan Bada

**C. Riwayat Pendidikan**

SD : SD N 15 LAU BEKERI  
SMP : SMP N 2 DARUL IMARAH  
SMA : SMA N 1 DARUL IMARAH