



KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI SALAH SATU PREDIKTOR KEBAHAGIAAN PADA KARYAWAN PT. X DI BEKASI UTARA

Aning Rahmatika, Wustari I. Mangundjaya

Fakultas Psikologi, Univeritas Bhayangkara Jakarta Raya, Kota Bekasi, Indonesia

| Artikel info | ABSTRACT |
|---|---|
| <p>Corresponding Author:</p> <p>Wustari L. Mangundjaya Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya</p> <p>wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id</p> | <p><i>Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kebahagiaan pada karyawan Pt X di Bekasi Utara, berjumlah 233 orang. Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan non-probability sampling dan convenience sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan g-form dan dengan menggunakan 2 jenis skala yaitu Kesejahteraan Psikologis dan Kebahagiaan. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana. Hasil menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kebahagiaan pada karyawan PT X di Bekasi Utara. Hal ini membuat kesejahteraan psikologis perlu ditingkatkan untuk dapat mencapai kebahagiaan. Manajemen dalam hal ini dapat melakukan berbagai cara misalnya training dan workshop untuk dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawannya.</i></p> |
| | <p>Kata kunci: Kesejahteraan psikologis, kebahagiaan, karyawan</p> |
| <p>This article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)</p> | |

PENDAHULUAN

Bekerja menjadi salah satu hal penting bagi manusia. Seseorang harus bekerja agar kebutuhannya terpenuhi. Saat bekerja, orang akan mendapat imbalan berupa uang atau gaji yang kemudian digunakan untuk memenuhi kebutuhannya dan memperoleh manfaat dari bekerja (Putri, 2021). Bekerja sesuai passion dapat menimbulkan rasa bahagia dan membuat seseorang memiliki tujuan yang jelas dalam hidup. Beberapa dampak positif bekerja sesuai passion untuk kesehatan yaitu mencegah stress, menurunkan risiko penyakit jantung, meningkatkan kekebalan tubuh, menciptakan pikiran positif dan tujuan hidup, meningkatkan kualitas hidup (Resna, 2021).

Karyawan yang bahagia dalam bekerja akan memengaruhi kinerja, dengan kinerja yang baik karyawan akan mendapatkan apresiasi dan kompensasi dari perusahaan. Lebih lanjut, pada penelitian Syarifi dkk., (2019) menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja

berhubungan positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh hubungan kebahagiaan di tempat kerja. Kebahagiaan dapat diartikan sebagai komponen kehidupan yang baik, yang berarti kesenangan, kepuasan hidup, emosi positif, kehidupan yang berarti atau perasaan-perasaan puas (Diener dkk., 2009). Faktor-faktor yang memengaruhi kebahagiaan antara lain adalah hubungan positif dengan orang lain, prestasi kerja, lingkungan kerja yang baik, mendapat kompensasi, kesehatan yang baik (Siska dkk., 2014) dan kesejahteraan psikologis (Fadhillah, 2016).

Kesejahteraan psikologis dicitrakan sebagai kualitas hidup seseorang yang didalamnya termasuk kebahagiaan, kedamaian, pemenuhan keinginan dan kepuasan hidup. Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi merupakan individu yang merasa puas dengan hidupnya, kondisi emosional yang positif, dapat melewati pengalaman-pengalaman yang buruk, memiliki hubungan positif dengan orang lain, dapat menentukan nasibnya sendiri, mengontrol kondisi lingkungan sekitar, memiliki tujuan hidup yang jelas, dan dapat mengembangkan dirinya (Ryff, 1989). Dampak kesejahteraan psikologis antara lain adalah kebahagiaan, prestasi kerja, dan kepuasan hidup.

Dalam kanal berita kompas.com (Nizarisda, 2022) tertulis bahwa bisnis yang berkembang membutuhkan serta dipengaruhi oleh karyawan yang berkembang. Salah satu caranya dengan memerhatikan kesejahteraannya. Karyawan yang sejahtera akan merasa bahagia. Pekerja yang bahagia mampu membuat keputusan lebih baik, pandai dalam mengatur waktu, dan memiliki kemampuan kepemimpinan penting lainnya, kebahagiaan adalah pendorong produktivitas tertinggi sehingga dapat menguntungkan perusahaan (Putri, 2015). Lebih lanjut, dalam kanal berita kompasiana (Haniatul, 2023) tertulis pula bahwa keutamaan perusahaan dalam menjaga kesejahteraan karyawan, diantaranya adalah: membuat karyawan bahagia dan merasa puas, membebaskan karyawan dari rasa lelah yang berlebihan, serta memberikan kehidupan dan kesehatan yang lebih baik.

Hasil survei pendahuluan yang dilakukan peneliti pada bulan Januari 2023 di PT. X Bekasi Utara dengan metode wawancara terhadap 20 responden (karyawan PT. X di Bekasi Utara), menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang bahagia dan ada juga yang tidak bahagia. Responden yang bahagia (13 orang), menyatakan bahagia karena mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja (12 orang), karena besar gaji yang di terima (12 orang), karena lokasi perusahaan yang dekat dengan tempat tinggal (1 orang). Sementara itu, responden yang menyatakan tidak bahagia (7 orang). Responden yang menyatakan tidak bahagia, antara lain karena hubungan dan komunikasi yang buruk dengan rekan kerja (7 orang), karena tidak mendapat apresiasi dari perusahaan atas pencapaiannya (6 orang), dan karena bekerja menurut mereka seperlunya saja (6 orang).

Lebih lanjut, seperti yang tertulis pada radarbandung.id (Yusuf, 2022) menunjukkan bahwa terdapat fenomena yang dikenal dengan istilah *quiet quitting* yaitu konsep dimana karyawan memilih bekerja seperlunya atau semauanya sesuai cakupan tanggung jawab dan tingkatan gaji. *Quiet quitting* berasal dari kekecewaan karyawan akan kurangnya penghargaan perusahaan atas usaha yang telah mereka berikan dan kurang adanya program pengembangan karir. Hal ini didukung oleh (Anggrela, 2022), yang menuliskan

mengenai faktor yang memengaruhi kebahagiaan pegawai antara lain gaji, fasilitas atau benefit tambahan, *work life balance* (keseimbangan waktu), lingkungan kerja, dan jenjang karir.

Untuk itu, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja diperlukan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik, dimana hal ini penting tidak hanya bagi karyawan namun juga bagi organisasi atau perusahaan di tempat individu bekerja. Pada penelitian ini, peneliti memilih responden karyawan PT. X di Bekasi Utara, Bekasi Utara bagian dari provinsi Jawa Barat. Data statistik dari bps.co.id (2021), menunjukkan provinsi Jawa Barat berada di urutan 30 dari 35 provinsi dalam indeks kebahagiaan 2021 pada angka 20.23%. Indeks kebahagiaan ini diukur melalui Survei Pengukuran Tingkat Kebahagiaan (SPTK). Artinya tingkat kebahagiaan di kota Bekasi Utara rendah. Hal ini menjadi salah satu dasar peneliti menggunakan responden di Bekasi Utara khususnya karyawan di PT. X untuk mengetahui apakah karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis di tempat kerja akan dapat menciptakan perasaan bahagia?.

Penelitian ini dilakukan karena PT. X di Bekasi Utara memiliki ratusan karyawan dimana kesejahteraan psikologis di tempat kerja menjadi faktor dalam mencapai kebahagiaan karyawan. Maka dari itu, berdasarkan pemaparan mengenai fenomena data-data permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul “Kesejahteraan psikologis sebagai salah satu prediktor kebahagiaan karyawan PT. X di Bekasi Utara”.

Sementara itu, berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Syarifi dkk., 2019). Selain itu, kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh pegawai terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh hubungan kebahagiaan di tempat kerja. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan Laurensia, dkk. (2022), menunjukkan bahwa kesejahteraan dan kebahagiaan secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Minahasa. Artinya pegawai puskesmas yang mendapatkan kesejahteraan dan merasakan kebahagiaan akan meningkatkan prestasi di tempat kerja.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja mental dengan kebahagiaan di tempat kerja (Suparyanto & Rosad, 2020). Disamping itu, penelitian yang dilakukan oleh Sumakud, dkk (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kebahagiaan kerja dan kecerdasan emosional secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu. Dengan perkataan lain, kebahagiaan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu.

Penelitian lain mengenai hubungan antara *psychological well-being* dan kebahagiaan juga pernah dilakukan pada remaja di pondok pesantren, yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara *psychological well-being* dengan kebahagiaan secara umum (Fadhillah, 2016). Untuk itu, dapat dikatakan remaja yang memiliki kesejahteraan psikologis akan merasakan kebahagiaan.

Dari berbagai penelitian sebelumnya, telah diperoleh bahwa kesejahteraan psikologis memiliki hubungan dengan kebahagiaan. Sementara itu, berbagai penelitian yang telah dilakukan masih terbatas dalam hal kesejahteraan psikologis dan kebahagiaan. Maka berdasarkan penelitian terdahulu, menimbulkan pertanyaan penelitian “Apakah kesejahteraan psikologis dapat berperan sebagai prediktor kebahagiaan pada karyawan PT. X di Bekasi Utara?”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Azwar (2015) penelitian dengan metode kuantitatif merupakan penelitian yang memfokuskan pada analisis menggunakan data berupa angka yang digabungkan melalui suatu susunan pengukuran, kemudian diolah menggunakan metode analisis statistika.

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan kedua variabel di atas yang berperan sebagai variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini yaitu kesejahteraan psikologis, sedangkan yang berperan dalam variabel terikat (*dependent variable*) pada penelitian ini yaitu kebahagiaan.

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik yang sama (Arikunto, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X di Bekasi Utara yang berjumlah 233 karyawan, data di peroleh dari HRD PT. X di Bekasi Utara pada Februari 2023. Sampel merupakan bagian dari populasi, yang karakteristiknya benar-benar diselidiki atau dipelajari (Djaali, 2020). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 147 responden, dengan menggunakan rumus Slovin.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara *non-random* atau tidak semua individu dalam populasi diberi peluang yang sama untuk ditugaskan menjadi anggota sampel (Djaali, 2020).

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner dapat berbentuk daftar pertanyaan, skala sikap, skala bertingkat dan skala penilaian (Djaali, 2020). Skala sikap diberikan kepada yang bersangkutan sebagai responden, untuk menjawab tentang sikapnya sendiri sesuai apa yang dirasakan.

Pada skala kebahagiaan menggunakan skala *satisfaction with life scale* (SWLS) yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia (Wustari Mangundjaya, 2023), kemudian ditambahkan satu aitem untuk menunjang emosi negative, yang terdapat aspek afektif dan aspek kognitif yang mencakup kebahagiaan (Diener & Biswas-Diener, 2008) dilakukan uji coba alat ukur penelitian untuk memperkuat validitas dan reliabilitasnya.

Pada variabel kesejahteraan psikologis adalah *PWB scale* yang disusun oleh Ryff (1989) dan sudah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Mangundjaya (2023), yang terdiri dari enam aspek: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pengembangan diri. Dilakukan uji coba alat ukur penelitian guna memperkuat validitas dan reliabilitasnya.

Alternatif jawaban pada skala Likert untuk pernyataan yaitu skor 1 untuk sangat tidak setuju (STS), skor 2 untuk tidak setuju (TS), skor 3 untuk kurang setuju (KS), skor 4 untuk cukup setuju (CS), skor 5 untuk setuju (S), dan skor 6 untuk sangat setuju (SS). Sedangkan

untuk pernyataan *unfavorable* yaitu skor 6 untuk sangat tidak setuju (STS), skor 5 untuk tidak setuju (TS), skor 4 untuk kurang setuju (KS), skor 3 untuk cukup setuju (CS), skor 2 untuk setuju (S), dan skor 1 untuk sangat setuju (SS).

HASIL

Profil Responden Penelitian

Penelitian ini menggunakan responden karyawan pada PT X di Bekasi Utara. Berikut merupakan profil responden penelitian ini yang diungkapkan dalam bentuk frekuensi dan persentase dari hasil pengolahan kuesioner melalui *google form*, sebagai berikut:

Tabel 1 Profil Responden Penelitian

| | Profil | N | Persentase |
|----------------------|---------------------|-----|------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 123 | 52,8% |
| | Wanita | 110 | 47,2% |
| Usia | Gen Z (<23 th) | 43 | 18,5% |
| | Milenial (23–42 th) | 190 | 81,5% |
| Pendidikan | Setingkat SLTA | 105 | 45,1% |
| | Diploma | 16 | 6,9% |
| | S1 | 109 | 46,8% |
| | S2 | 3 | 1,3% |
| | | | |
| Pekerjaan | Non staf | 128 | 54,9% |
| | Staf | 92 | 39,5% |
| | Supevisor | 5 | 2,1% |
| | Manager | 4 | 1,7% |
| | GM | 4 | 1,7% |
| Lama Bekerja | ≤ 1 tahun | 51 | 21,9% |
| | 1 – 3 tahun | 83 | 35,6% |
| | >3 – 6 tahun | 94 | 40,3% |
| | >6 – 10 tahun | 5 | 2,1% |

Dari 233 responden terlihat bahwa responden laki-laki lebih banyak daripada responden wanita, dan berdasarkan usia dapat diketahui bahwa generasi milenial lebih banyak daripada generasi gen Z. Lebih lanjut, profil juga menunjukkan bahwa dari 233 responden diketahui bahwa responden dengan latar belakang pendidikan S1 lebih banyak daripada jenjang pendidikan lainnya, serta lama kerja dalam rentang waktu diatas 3 tahun sampai dengan 6 tahun menjadi mayoritas dalam responden penelitian ini.

Alat ukur penelitian

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala. Skala yang digunakan adalah merupakan skala modifikasi melalui beberapa prosedur, mulai dari menerjemahkan bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia, hingga melakukan uji coba alat ukur. Adaptasi dan modifikasi skala alat ukur ini sesuai dengan aspek-aspek oleh Ryff (1989).

Sementara itu, pada skala kebahagiaan modifikasi dilakukan dengan menambahkan satu aitem berdasarkan teori aspek-aspek variabel yang telah ditentukan berupa rancangan sejumlah aitem dan uji coba alat ukur.

Sebelum dilakukan penelitian, melakukan uji coba alat ukur. Hal ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur tersebut sehingga dapat dipertanggungjawabkan setelah terlihat hasil penelitiannya. Persiapan penyebaran uji coba penelitian dilakukan dengan membuat *google form* yang berisi aitem skala penelitian, penyusunan aitem skala ini membutuhkan waktu sekitar 2 hari setelah persetujuan dosen pembimbing. Selanjutnya, peneliti menyebarkan skala uji coba (*try out*) kepada karyawan, peneliti menetapkan 30 responden untuk mengisi *google form* tersebut. Langkah yang dilakukan peneliti dalam menyebarkan skala melalui *link google form*, peneliti mengirimkan *link google form try out* melalui grup WhatsApp yang berisikan karyawan, sehingga hal ini dapat mempermudah peneliti dalam mempersingkat waktu dalam memenuhi target responden *try out*. Pengujian validitas aitem pada skala kebahagiaan dan skala kesejahteraan psikologis menggunakan uji validitas *Product Moment Pearson* dan uji reliabilitas *Cronbach Alpha*.

Validitas alat ukur

Pada penelitian ini untuk menentukan skor validitas menggunakan uji validitas *Pearson Product Moment* dengan cara melihat signifikansi, nilai r hitung, dan nilai rtabel, apabila $\text{sig} < 0,05$ dan skor r hitung $>$ rtabel maka aitem dinyatakan valid. Hasil perhitungan validitas *try out* terhadap skala kesejahteraan psikologis pada karyawan diperoleh hasil bahwa 18 aitem valid dan 24 aitem tidak valid. Dibawah ini terdapat tabel validitas *try out* skala kesejahteraan psikologis.

Tabel 2 Validitas *tryout* skala kesejahteraan psikologis

| No | Aspek | Sebelum Uji Coba | | Setelah Uji Coba | |
|----|-----------------------|------------------|---------------|------------------|--------|
| | | Fav | Unfav | Fav | Unfav |
| 1 | Otonomi | 1, 7, 25, 37 | 13, 19, 31 | 7, 25 | 13 |
| 2 | Penguasaan lingkungan | 2, 8, 20, 38 | 14, 26, 32 | 8, 38 | 32 |
| 3 | Pengembangan diri | 9, 21, 33 | 3, 15, 27, 39 | 21, 33 | 39 |
| 4 | Positif relasi | 4, 22, 28, 40 | 10, 16, 34 | 22 | 10, 16 |
| 5 | Tujuan hidup | 11, 29, 35 | 5, 17, 23, 41 | 11, 29 | 23 |
| 6 | Penerimaan diri | 12, 24, 42 | 6, 18, 30, 36 | 12 | 6, 30 |

Keterangan: aitem yang gugur adalah aitem dengan nilai signifikansi $< 0,05$

Hasil perhitungan *try out* validitas terhadap skala kebahagiaan pada karyawan diperoleh hasil bahwa keseluruhan aitem dinyatakan valid. Koefisien validitas aitem valid berkisar antara 0,666-0,924. Hasil tersebut menunjukkan bahwa r hitung $>$ rtabel (0,361) berdasarkan uji signifikansi 0,05 yang artinya semua aitem skala kebahagiaan adalah valid. Berikut tabel validitas *try out* skala kebahagiaan.

Tabel 3 Validitas *tryout* skala kebahagiaan

| No | Aspek | Sebelum Uji Coba | Setelah Uji Coba |
|----|----------------|------------------|------------------|
| 1 | Kepuasan hidup | 1, 3, 5 | 1, 3, 5 |
| 2 | Afek positif | 2, 4 | 2, 4 |
| | Afek negatif | 6 | 6 |

Keterangan: aitem yang gugur adalah aitem dengan nilai signifikansi < 0,05

Reliabilitas *try out* skala penelitian

Hasil perhitungan reliabilitas menggunakan SPSS menunjukkan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* skala kesejahteraan psikologis adalah sebesar 0,85 artinya nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Sementara itu, hasil perhitungan pada skala kebahagiaan sebesar 0,93. Berdasarkan koefisien tersebut dapat dikatakan bahwa alat ukur ini reliabel atau memiliki reliabilitas yang baik sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4 Reliabilitas *tryout* skala penelitian

| | Skor Reliabilitas | Jml Aitem | Keterangan |
|--------------------------------|-------------------|-----------|------------|
| Skala kesejahteraan psikologis | 0.85 | 42 | Reliabel |
| Skala kebahagiaan | 0.93 | 6 | Reliabel |

Validitas dan reliabilitas skala penelitian

Pada uji validitas nilai *rtabel* yang digunakan dengan signifikansi 5% (0.05) dan *degree of freedom* (df) = $n - 2 = 233 - 2 = 231$ adalah sebesar 0,1286. Variabel X yang diuji dari pernyataan skala penelitian 1-18 mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil uji validitas kesejahteraan psikologis

| No | Kode Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----|-----------------|----------|---------|------------|
| 1. | X1 | 0,690 | 0,1286 | Valid |
| 2. | X2 | 0,617 | 0,1286 | Valid |
| 3. | X3 | 0,700 | 0,1286 | Valid |
| 4. | X4 | 0,730 | 0,1286 | Valid |
| 5. | X5 | 0,832 | 0,1286 | Valid |
| 6. | X6 | 0,648 | 0,1286 | Valid |
| 7. | X7 | 0,777 | 0,1286 | Valid |
| 8. | X8 | 0,756 | 0,1286 | Valid |
| 9. | X9 | 0,746 | 0,1286 | Valid |
| 10. | X10 | 0,800 | 0,1286 | Valid |
| 11. | X11 | 0,694 | 0,1286 | Valid |
| 12. | X12 | 0,835 | 0,1286 | Valid |
| 13. | X13 | 0,846 | 0,1286 | Valid |
| 14. | X14 | 0,754 | 0,1286 | Valid |
| 15. | X15 | 0,216 | 0,1286 | Valid |
| 16. | X16 | 0,193 | 0,1286 | Valid |
| 17. | X17 | 0,195 | 0,1286 | Valid |
| 18. | X18 | 0,154 | 0,1286 | Valid |

Pada tabel diatas hasil uji validitas variabel kesejahteraan psikologis menunjukkan bahwa seluruh pernyataan variabel dinyatakan valid karena setiap pertanyaan memiliki nilai *correct item-total correlation* (r-hitung) lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 6 Hasil uji validitas kebahagiaan

| No | Kode Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----|-----------------|----------|---------|------------|
| 1 | Y1 | 0,857 | 0,1286 | Valid |
| 2 | Y2 | 0,820 | 0,1286 | Valid |
| 3 | Y3 | 0,774 | 0,1286 | Valid |
| 4 | Y4 | 0,894 | 0,1286 | Valid |
| 5 | Y5 | 0,893 | 0,1286 | Valid |
| 6 | Y6 | 0,827 | 0,1286 | Valid |

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 6 pernyataan variabel yang dinyatakan valid karena setiap aitem pernyataan menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel yaitu diatas 0.1286 dan positif.

Tabel 7 Reliabilitas skala penelitian

| | Skor Reliabilitas | Keterangan |
|--------------------------|-------------------|------------|
| Kesejahteraan Psikologis | 0,907 | Reliabel |
| Kebahagiaan | 0,917 | Reliabel |

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* variabel kesejahteraan psikologis (X) sebesar 0.907 > 0.60 dan variabel kebahagiaan (Y) sebesar 0.917 > 0.60, maka dapat dinyatakan kuesioner variabel X dan Y tersebut reliabel,

yang berarti hasil dari kuesioner tersebut tetap konsisten walaupun pengukuran dilakukan beberapa kali.

Analisis Deskriptif

Responden pada penelitian ini sebanyak 233 karyawan yang terdiri dari 123 laki-laki dan 110 wanita. Profil nilai ari 2 (dua) variabel demografis berdasarkan nilai mean, medium, dan standar deviasi diolah dengan menggunakan SPSS.

Tabel 8 Profil Mean pada kesejahteraan psikologis dan kebahagiaan

| Variabel | Mean | Median | S.D. |
|--------------------------|------|--------|------|
| Kesejahteraan psikologis | 5,32 | 5,44 | 0,59 |
| Kebahagiaan | 5,34 | 5,50 | 0,74 |

Tabel 9 Perbedaan Nilai Mean pada Profil Demografis

| Karakteristik Responden | Kesejahteraan Psikologis | | | Kebahagiaan | | |
|-------------------------|--------------------------|------|--------|-------------|------|-------|
| | Mean | SD | Sign. | Mean | SD | Sign. |
| Jenis Kelamin | | | | | | |
| Laki-laki | 5,34 | 0,59 | 0,492 | 5,37 | 0,74 | 0,382 |
| Wanita | 5,29 | 0,58 | | 5,30 | 0,75 | |
| Usia | | | | | | |
| Gen Z | 5,32 | 0,49 | 0,852 | 5,37 | 0,66 | 0,818 |
| Milenial | 5,32 | 0,61 | | 5,33 | 0,76 | |
| Pendidikan | | | | | | |
| Setingkat SLTA | 5,21 | 0,60 | 0,019* | 5,25 | 0,80 | 0,233 |
| D3 | 5,18 | 0,82 | | 5,18 | 1,15 | |
| S1 | 5,43 | 0,52 | | 5,42 | 0,59 | |
| S2 | 5,75 | 0,11 | | 5,72 | 0,34 | |
| Pekerjaan | | | | | | |
| Non Staf | 5,33 | 0,57 | 0,714 | 5,33 | 0,74 | 0,381 |
| Staf | 5,28 | 0,63 | | 5,31 | 0,77 | |
| Supervisor | 5,35 | 0,36 | | 5,20 | 0,36 | |
| Manager | 5,47 | 0,30 | | 5,67 | 0,47 | |
| GM | 5,68 | 0,38 | | 6,00 | 0,00 | |
| Lama Bekerja | | | | | | |
| ≤ 1 tahun | 5,31 | 0,69 | 0,369 | 5,33 | 0,85 | 0,615 |
| 1,1 – 3 tahun | 5,41 | 0,38 | | 5,41 | 0,55 | |
| 3,1 – 6 tahun | 5,24 | 0,67 | | 5,27 | 0,84 | |
| 6,1 – 10 tahun | 5,31 | 0,33 | | 5,16 | 0,37 | |

*. I.o.s $p < 0,05$

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hanya terdapat 1 (satu) variabel yang memiliki perbedaan signifikan ($p < 0,05$) yaitu pendidikan, dimana skor S2 memiliki nilai skor paling tinggi dalam hal kesejahteraan psikologis dibandingkan latar belakang pendidikan lainnya. Meskipun demikian, perbedaan tersebut tidak menunjukkan hubungan korelasi.

Uji Normalitas

Tabel 10 Uji normalitas

| Uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test) | |
|---|--------------------------------------|
| Sig. | 0,200 |
| Keterangan | Uji asumsi normalitas terpenuhi sig. |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan data berdistribusi normal, maka model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas. Dibuktikan juga dengan nilai sig. > 0,05.

Kategorisasi Hasil Penelitian

Kategorisasi variabel kesejahteraan psikologis

Pengukuran skala kesejahteraan psikologis terdiri dari 18 aitem valid dengan skor tertinggi 6 dan skor terendah 1,

Tabel 11 Kategorisasi kesejahteraan psikologis

| Kategorisasi | Batas Nilai | N | Persentase |
|--------------|------------------|-----|------------|
| Rendah | $x < 48$ | 4 | 1,7% |
| Sedang | $48 \leq x < 78$ | 5 | 2,1% |
| Tinggi | $x \geq 78$ | 224 | 96,1% |
| Total | | 233 | 100% |

Uji kategorisasi bertujuan untuk mengelompokkan individu kedalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang berdasarkan atribut yang diukur. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa sampel mayoritas dalam kategori tingkat kesejahteraan psikologis tinggi.

Kategorisasi Variabel kebahagiaan

Pengukuran skala kebahagiaan terdiri dari 6 aitem valid dengan skor tertinggi 6 dan skor terendah 1.

Tabel 12 Kategorisasi kebahagiaan

| Kategorisasi | Batas Nilai | N | Persentase |
|--------------|------------------|-----|------------|
| Rendah | $X < 16$ | 5 | 2,1% |
| Sedang | $16 \leq x < 26$ | 12 | 5,2% |
| Tinggi | $x \geq 26$ | 216 | 92,7% |
| Total | | 233 | 100% |

Uji kategorisasi bertujuan untuk menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang berdasarkan atribut yang diukur. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa sampel mayoritas dalam kategori tingkat kebahagiaan tinggi.

**Uji Hipotesis
Uji Korelasi**

Tabel 13 Uji korelasi *product momen pearson*

| | | Kesejahteraan psikologis | Kebahagiaan |
|--------------------------|---------------------|--------------------------|-------------|
| Kesejahteraan psikologis | Pearson Correlation | 1 | 0,859 |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,000** |
| | N | 233 | 233 |
| Kebahagiaan | Pearson Correlation | 0,859 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000** | |
| | N | 233 | 233 |

** . l.o.s $p < 0,01$

Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel 4.13 menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,859 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap kebahagiaan.

Uji Regresi Linier Sederhana

Berikut merupakan hasil pengujian persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta x + \varepsilon$$

$$Y = -2.599 + 0.362x + 0.05$$

Untuk itu, berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa kesejahteraan psikologis terhadap kebahagiaan karyawan PT. X adalah sebagai berikut:

- Konstanta ditemukan sebesar -2.599 yang merupakan perpotongan garis regresi dengan sumbu Y yang menunjukkan kebahagiaan dan variabel bebasnya yaitu kesejahteraan psikologis sama dengan nol (0).
- Variabel kesejahteraan psikologis memiliki koefisien regresi positif, artinya bahwa apabila variabel kesejahteraan psikologis meningkat sebesar satuan diatas kebahagiaan akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisiensi regresinya yaitu 0,362.

Tabel 14 Rekapitulasi Uji Hipotesis

| Hubungan | β | t | Sig. | Kesimpulan |
|---|---------|--------|---------|------------------------|
| Kesejahteraan Psikologis → Kebahagiaan | 0.362 | 25.474 | 0.000** | Positif dan Signifikan |

** . l.o.s $p < 0,01$

Berdasarkan hasil pengujian kesejahteraan psikologis terhadap kebahagiaan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (Ha) diterima karena memiliki nilai β sebesar 0.362 yang berarti memiliki hubungan positif, nilai t sebesar 25.474 (>1.651) yang berarti memiliki hubungan yang signifikan dan nilai probabilitas sig. sebesar 0.000 yang berarti Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki prediksi terhadap kebahagiaan sebesar 36.2% ($\beta = 0.362$).

Uji koefisien determinasi

Tabel 15 Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|----------|-----------------|------------------------------|---------------|
| R | R Square | Adjusted Square | R Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| .859 ^a | .737 | .736 | 2.29749 | 2.081 |

a. Predictors: (Constant), TOTAL X

b. Dependent Variable: TOTAL Y

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil koefisien determinasi (*R Square adjusted*) sebesar 73.6% sebesar 0.736 yang berarti kontribusi kebahagiaan dapat dijelaskan oleh variabel independent yaitu kesejahteraan psikologis. Dimana kemungkinan lainnya 26.4% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DISKUSI

Pada penelitian ini, kesejahteraan psikologis terbukti memberikan pengaruh terhadap kebahagiaan pada karyawan PT. X, terbukti dari hasil uji regresi dan didukung oleh penelitian terdahulu. Artinya, hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak sehingga semakin tinggi pengaruh yang diberikan, semakin baik pula kebahagiaan pada karyawan PT. X di Bekasi Utara. Hal ini sejalan dengan temuan Wulandari dan Widyastuti (2014) bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kebahagiaan adalah kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian ini sejalan pula dengan penelitian Fadhillah (2016) yang meneliti mengenai hubungan *psychological well-being* dengan kebahagiaan secara umum, sehingga dapat dikatakan bahwa remaja yang memiliki kesejahteraan psikologis akan merasakan kebahagiaan. Hasil analisis ini juga mendukung penelitian Laurensia (2022) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan dan kebahagiaan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

PT. X di Bekasi Utara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pangan. Kesejahteraan psikologis karyawan yang tinggi akan membuat karyawan merasakan kebahagiaan sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Untuk itu, manajemen perlu memerhatikan kesejahteraan psikologis para karyawannya untuk dapat mencapai kebahagiaan.

Keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan diantaranya adalah a) penelitian ini hanya dilakukan pada responden karyawan PT X di Bekasi Utara, sehingga tidak dapat digeneralisasikan karena setiap organisasi memiliki karakteristik dan budaya organisasinya masing-masing. Untuk itu, penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan cara memperluas pada karyawan di perusahaan lain maupun di daerah lain. Keterbatasan lain b) penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yaitu variabel kesejahteraan psikologis dan variabel kebahagiaan. Untuk mengetahui pengaruh variabel terhadap kebahagiaan maka penelitian dengan variabel lainnya perlu dilakukan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang dilakukan pada uraian sebelumnya mengenai pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kebahagiaan pada karyawan PT. X di Bekasi Utara, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kesejahteraan psikologis dengan kebahagiaan pada karyawan PT. X di Bekasi Utara, dan hipotesis dalam penelitian ini diterima. Penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif terhadap kebahagiaan, sehingga manajemen sebaiknya mengembangkan aspek kesejahteraan psikologis pada para karyawannya dengan berbagai cara antara lain: pemberian pelatihan, membuat iklim kerja yang menyenangkan dan kondusif maupun kegiatan-kegiatan yang berdampak pada peningkatan kesejahteraan psikologis lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Yusuf. (2022). *Quiet Quitting: Fenomena Kerja Seperlunya Sesuai Gaji dan Cara Mencegahnya*. Www.Radarbandung.Id. <https://www.radarbandung.id/2022/11/08/quiet-quitting-fenomena-kerja-seperlunya-sesuai-gaji-dan-cara-mencegahnya/2/>
- Anggrela, R. F. (2022). *Faktor yang Mempengaruhi Kebahagiaan Karyawan di Tempat Kerja*. Match-Recruitment.Co.Id. <https://match-recruitment.co.id/resources/self-development/faktor-yang-mempengaruhi-kebahagiaan-karyawan-di-tempat-kerja/>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*: Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas Dan Validitas*, Edisi Keempat (4th ed.): Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assesment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E. & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: unlocking the mysteries of psychological wealth*. Malden: Blackwell Publishing. <http://doi.org/10.1002/97814444305159>
- Diener, E. (2009). *The Science of Well-Being*. New York: Springer. <http://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6>
- Djaali. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*: Jakarta: Bumi Aksara.
- Fadhillah, E. (2016). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dan Happiness Pada Remaja Di Pondok Pesantren. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 9(1), 100726.

- Fahriyanto, Yus Dalimunthe, B., Nurhilal, & Jelita Siagian, N. (2021). Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(1), 1–5. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i1.6>
- Laurensia. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Dan Kebahagiaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa the Influenca of Happiness and Welfare on Work Performance of Public Health Center Employees, Sonder District, Minahasa Regency. *Djemly. 1 Jurnal EMBA*, 10(4), 1–12.
- M., S. H. (2023). *Keutamaan Perusahaan Menjaga Kesejahteraan Karyawan*. www.kompasiana.com.
<https://www.kompasiana.com/syifa50751/63bbbe7508a8b55f02272c12/keutamaan-perusahaan-menjaga-kesejahteraan-karyawan>
- Nizarisda, A. H. (2022). *Ini Alasan Mengapa Pengusaha Perlu Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan*. www.kompas.com.
<https://www.kompas.com/parapuan/read/533264509/ini-alasan-mengapa-pengusaha-perlu-meningkatkan-kesejahteraan-karyawan#:~:text=Secara khusus%2C perusahaan dengan keterlibatan karyawan lebih besar,kamu%2C semakin baik peluang agar bisnis kamu sukses.>
- Putri, V. K. M. (2021). *Alasan Orang Harus Bekerja dan Manfaat yang Diperoleh*. www.kompas.com.
<https://www.kompas.com/skola/read/2021/10/05/160000069/alasan-orang-harus-bekerja-dan-manfaat-yang-diperoleh>
- Putri, W. D. (2015). *Kebahagiaan Pekerja, Mampu Tingkatkan Produktivitas*. [Ameera.Republika.Co.Id](http://ameera.republika.co.id).
<https://ameera.republika.co.id/berita/ns83dq359/kebahagiaan-pekerja-mampu-tingkatkan-produktivitas>
- Resna, N. (2021). *Bahagia Bekerja Sesuai Passion dan Manfaatnya Bagi Kesehatan*. www.sehatq.com. <https://www.sehatq.com/artikel/bekerja-sesuai-passion-dan-manfaatnya-bagi-kesehatan>
- Ryff. (1989). Happiness is Everything, or is it? Exploration on the Meaning of Psychological Well Being. *Journal Of Personality and Social Psychology*. 57, No. 6: 1069-1081
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Seligman, M. E. P. (2005). *Menciptakan kebahagiaan dengan psikologi positif (authentic happiness)*. Bandung: PT. Mizan Pustaka.
- Siska Wulandari, & Ami Widyastuti. (2014). Faktor - Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*, 10(Juni), 41–52.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumakud, M. G. A., Trang, I., Kerja, P. L., Kerja, K., Kecerdasan, D. A. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., Ratulangi, U. S., Sumakud, M. G. A., & Trang, I. (2021). The Influence, Work Happiness, and Emotional Intelligence On The Performance Of Employees Of Samsat Kota Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA : JJurnal Riset Ekonomi, Manajemen,*

- Bisnis, Dan Akuntansi*, 8(2), 429–440.
- Suparyanto dan Rosad (2015). Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja. *Suparyanto Dan Rosad 2015*, 5. <https://doi.org/10.52015>.
- Syarifi, H., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. (2019). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kinerja Karyawan KFC Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5773–5782.
- Wahyuni. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Hidup dan Kesejahteraan Psikologis pada Siswa SMA Negeri Se-Jakarta Pusat. *INSIGHT: Jurnal Bimbingan Konseling*, 8(2), 173–180. <https://doi.org/10.21009/insight.082.08>
- Badan Pusat Statistik (2021). Indeks Kebahagiaan Menurut Provinsi 2021. Diakses pada tanggal 5 Februari 2023 dari Badan Pusat Statistik (bps.go.id) <https://www.bps.go.id/indicator/34/601/1/indeks-kebahagiaan-menurut-provinsi.html>