

---

## Kesejahteraan Psikologis Sebagai Salah Satu Prediktor Kepuasan Kerja Karyawan

Dela Tri Wulan Ningrum<sup>1</sup>, Wustari L. Mangundjaya<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

E-mail: [wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id)

---

### Article History:

Received: 18 Februari 2024

Revised: 07 Maret 2024

Accepted: 08 Maret 2024

**Keywords:** Kesejahteraan Psikologis, Kepuasan Kerja, Karyawan.

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesejahteraan psikologis sebagai salah satu prediktor kepuasan kerja dengan menggunakan 280 responden karyawan PT. X di Jakarta Utara dan PT. Y di Bekasi Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana. Teknik pengumpulan data dilakukan secara online melalui google form. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja sebesar 29,5%. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis sebagai salah satu prediktor kepuasan kerja karyawan, maka diharapkan untuk mengembangkan aspek kesejahteraan psikologis karyawan yang baik agar terciptanya perasaan positif dalam diri individu dengan cara antara membuat iklim kerja yang menyenangkan dan kondusif serta kegiatan-kegiatan yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

---

### PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset terpenting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan yang menjalankan strategi bisnis untuk mencapai tujuan organisasi, maka manusia merupakan kekuatan utama suatu organisasi (Marcheline & Adiati, 2021). Menurut Simarmata (2015) karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini selaras dengan studi yang dilakukan oleh Abadi dan Latifah (2016) bahwa karyawan yang memenuhi standar kualifikasi perusahaan dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi karena adanya rasa semangat pada karyawan. Agar karyawan tetap setia bekerja pada perusahaan maka mereka perlu mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Untuk itu, perusahaan harus membangun rasa aman dan nyaman agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik (Tasema, 2018). Merujuk pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Washinta dan Hadi (2021), pada salah satu staff Universitas Surabaya ditemukan bahwa terdapat kebutuhan karyawan yang seringkali tidak terpenuhi sehingga karyawan mengalami stress yang signifikan di tempat kerja. Hal yang dapat menimbulkan ketidakpuasan antara lain, karyawan tidak cukup puas dengan imbalan yang diberikan perusahaan maupun dengan peran pemimpin yang kurang memperhatikan kebutuhan karyawan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja. Padahal jika seseorang memiliki kepuasan kerja yang baik, mereka akan memiliki tanggapan yang baik

terhadap pekerjaannya (Washinta & Hadi, 2021). Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, kepuasan kerja pada karyawan merupakan salah satu komponen yang penting.

Menurut Spector (1997), kepuasan kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini menunjukkan seberapa besar seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Menurut Robbins (2005), kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkah laku seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Dilansir dari laman berita beritasatu.com yang disitasi oleh Triananda (2014) menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja di Indonesia belum mendapatkan kepuasan kerja, baik dari segi gaji maupun aspek lainnya. Dalam hal ini, hasil survei pada 30 negara, Indonesia menempati posisi terendah, dengan hanya 18% pekerja yang menyatakan puas dengan tanggung jawab yang ada di tempat kerja. Ketidakpuasan karyawan tersebut antara lain disebabkan oleh kompensasi, kesempatan untuk berkembang dalam karir, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Mengetahui fenomena yang terjadi di lokasi kejadian, peneliti melakukan survei pada karyawan untuk memperkuat fenomena yang akan diteliti. Bersumber pada hasil survei yang peneliti lakukan pada PT. Y di Bekasi Timur menunjukkan antara lain terjadi kesalahpahaman dalam penyampaian komunikasi sehingga pekerjaan menjadi terhambat. Selain itu, minimnya fasilitas keamanan yang membuat karyawan harus lebih berhati-hati dalam bekerja. Hal ini membuat karyawan menjadi tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Lebih lanjut, informasi yang didapatkan bahwa kurang puas terhadap reward berupa bonus yang diberikan perusahaan.

Spector (1997) mengutarakan bahwa terdapat aspek kepuasan kerja yang meliputi gaji, kesempatan mendapat promosi, tunjangan tambahan, atasan, penghargaan dari perusahaan, aturan dan prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi dalam perusahaan. Selain itu, Spector (1997) menyatakan bahwa dampak yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis, kepuasan hidup, dan produktivitas. Menurut Handoko (2001) faktor psikologis adalah sebagai salah satu cara untuk mengaktualisasikan diri sehingga karyawan menjadi lebih matang secara mental. Menurut Harter et al., (2002) memiliki perasaan yang positif pada pekerja merupakan indikasi kesehatan mental sehingga karyawan lebih bahagia dan produktif. Sementara itu, bekerja sudah menjadi kewajiban dalam hidup seseorang. Pekerjaan itu sendiri merupakan komponen penting dalam hidup seseorang yang memengaruhi kehidupannya dan kesejahteraan di masyarakat. Sekitar sepertiga dari hidup rata-rata orang dewasa dihabiskan untuk bekerja (Harter et al., 2002). Setiap pekerjaan harus dilakukan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan finansial, tetapi juga untuk mendapatkan kesejahteraan diri. Menurut Todaga dan Wijono (2022) kebahagiaan pribadi yang baik meliputi kemampuan seseorang menerima diri apa adanya, mempunyai sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain, serta mempunyai tujuan hidup untuk memperbaiki kehidupan. Dalam hal ini faktor psikologis merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, karena dengan memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Ryff (1989) kesejahteraan psikologis adalah keadaan individu yang mempunyai sikap positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, mampu mengambil keputusan sendiri dan mengatur perilakunya, menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, mempunyai tujuan hidup dan memberi makna pada kehidupan, serta berusaha untuk mengembangkan dirinya. Penelitian yang dilakukan oleh Ali et al., (2017) mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada

saat kesejahteraan karyawan terpenuhi di tempat kerja, mereka akan bersemangat untuk bekerja, sehingga dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Todaga dan Wijono (2022) bahwa kesejahteraan diri yang baik adalah ketika seseorang mampu menerima diri apa adanya, memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain serta memiliki tujuan hidup untuk meningkatkan hidup mereka. Penelitian lain yang dilakukan oleh Tanujaya (2014), menemukan adanya korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan di PT. X yang menikmati kepuasan kerja, maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis karyawan. Sebaliknya, semakin banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, terdapat hubungan positif dan signifikan antara kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini, peneliti ingin mengembangkan penelitian sebelumnya yaitu dengan melihat seberapa besar pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk itu, peneliti meneliti lebih lanjut tentang kesejahteraan psikologis sebagai salah satu prediktor kepuasan kerja pada karyawan di Perusahaan X Jakarta Utara dan Perusahaan Y Bekasi Timur.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Spector (1997) berpendapat bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana individu menyukai pekerjaan mereka bahkan individu menikmati pekerjaan dan menganggapnya sebagai bagian penting bagi kehidupan. Robbins dan Judge (2013) kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang dihasilkan dari penilaian terhadap semua aspek pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memiliki perasaan negatif pada pekerjaannya.

Penelitian ini menggunakan teori kepuasan kerja menurut Spector (1997) yang terdiri dari 9 aspek antara lain, gaji, kesempatan mendapat promosi, tunjangan tambahan, atasan, penghargaan dari perusahaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi perusahaan.

### **Kesejahteraan Psikologis**

Menurut Ryff (1989), kesejahteraan psikologis adalah kesadaran penuh dan realisasi potensi yang dimiliki individu, dimana individu dapat menerima kekurangan dan kelebihan, mempunyai sikap mandiri pada dirinya sendiri, dapat membangun hubungan positif dengan orang lain, serta mampu mengendalikan lingkungannya sedemikian rupa sehingga merasa mampu mengubah lingkungan sesuai dengan keinginannya, mempunyai satu tujuan hidup dan terus mengembangkan kepribadiannya. Menurut Keyes (2007) kesejahteraan psikologis mengacu pada evaluasi dan penilaian yang dibuat tentang kualitas hidup individu. Ukuran dari kesejahteraan psikologis adalah kualitas hidup dapat meningkat ketika individu melihat diri mereka berfungsi lebih penuh terhadap potensi dan kapasitas mereka. Pada saat individu melakukan pekerjaan dengan mengeluarkan segala potensi yang dimiliki dan merasa bahwa apa yang dikerjakan telah melebihi penilaiannya selama ini maka dari itu kualitas hidup pada individu tersebut meningkat.

Berdasarkan uraian beberapa penelitian menunjukkan bahwa teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan Ryff (1989) karena konsep kesejahteraan psikologis adalah pencapaian dan realisasi potensi diri secara penuh, dimana individu dapat menerima kelemahan dan kelebihan dirinya, otonomi, dapat membina hubungan positif dengan orang lain, dapat mengendalikan lingkungan dalam arti memodifikasi lingkungan untuk beradaptasi, selain itu memiliki tujuan dalam hidupnya dan mengembangkan kepribadiannya. Kesejahteraan psikologi terdiri dari 6 dimensi antara lain penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan terhadap lingkungan, tujuan hidup dan pengembangan diri.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *non-probability sampling*, yaitu *sampling purposive*. Variabel penelitiannya adalah kesejahteraan psikologis sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Populasi penelitian ini adalah 920 karyawan yang bekerja di PT X dan PT. Y. Berdasarkan perhitungan dengan rumus slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 278. Oleh karena itu, sampel ditetapkan menjadi 280 responden. Alat ukur yang digunakan adalah skala kesejahteraan psikologis (Ryff, 1989) berjumlah 30 aitem valid dengan nilai validitas (0,502 – 0,637) dan nilai reliabilitas sebesar 0,802. Alat ukur ini sudah diadaptasi dan dimodifikasi bersama Wustari (2023) adapun aspek dari kesejahteraan psikologis antara lain penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pengembangan diri.

Skala kepuasan kerja oleh Spector (1997) berjumlah 27 aitem valid dengan nilai validitas (0,175-0,507) dan nilai reliabilitas sebesar 0,737. Alat ukur ini sudah diadaptasi dan dimodifikasi bersama Wustari (2023). Aspek dari kepuasan kerja antara lain gaji, kesempatan mendapat promosi, tunjangan tambahan, atasan, penghargaan dari perusahaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi pekerjaan. Kedua alat ukur tersebut menggunakan skala likert yaitu sangat setuju (6), setuju (5), agak setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1), serta skoring sebaliknya untuk pernyataan unfavorable. Uji regresi linear sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel. 1 Profil dan Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden	Kesejahteraan Psikologis				Sig.	Kepuasan Kerja		
	N	Persen	Mean	SD		Mean	SD	Sig.
<b>Usia</b>								
21-24 (Generasi Z)	39	13,9%	5,02	0,41	0,041*	3,82	1,03	0,384
25-44 (Milenial)	224	80%	5,17	0,34		3,84	1,40	
45-55 (Generasi Y)	17	6,1%	5,23	0,36		4,31	1,13	
<b>Jenis Kelamin</b>								
Laki-laki	104	37,1%	5,22	0,41	0,009*	3,76	1,39	0,294
Perempuan	176	62,9%	5,11	0,30		3,93	1,31	
<b>Pendidikan Terakhir</b>								
SMA	42	15%	5,23	0,40		4,01	1,18	

D3	42	15%	5,01	0,34		3,85	1,08	
S1	151	53,9%	5,15	0,34	0,033*	3,79	1,43	0,642
S2	43	15,4%	5,21	0,30		3,98	1,44	
S3	2	7%	5,26	0,04		4,92	0,05	
<b>Status Karyawan</b>								
Karyawan Tetap	198	70,7%	5,19	0,36	0,011*	3,87	1,36	0,980
Karyawan Kontrak	82	29,3%	5,07	0,32		3,87	1,17	
<b>Lama Bekerja</b>								
2-10 Tahun	257	91,8%	5,14	0,35	0,287	3,82	1,36	0,033
>10 Tahun	23	8,2%	5,23	0,40		4,44	1,03	
<b>Posisi</b>								
Selevel Kadiv/GM	17	6,1%	5,10	0,34		3,73	1,15	
Selevel	43	15,4%	5,18	0,36		3,98	1,42	
<b>Kabag/Manajer</b>								
Selevel SPV	36	12,9%	5,17	0,34	0,317	3,70	1,31	0,809
Selevel Kepala Seksi	37	13,2%	5,27	0,31		3,91	1,57	
Staf	134	47,9%	5,12	0,36		3,85	1,31	
Non-Staf	13	4,6%	5,12	0,35		4,28	1,17	
<b>Total</b>	<b>280</b>	<b>100%</b>						

\*I.O.S  $p < 0,05$

Responden yang digunakan pada studi ini adalah karyawan PT. X di Jakarta Utara dan karyawan PT. Y di Bekasi Timur. Pada tabel profil dan karakteristik responden penelitian di atas digunakan dalam bentuk frekuensi dan presentase dari hasil olah data yang telah peneliti lakukan. Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden berusia 25-44 tahun, Dari 280 responden terlihat bahwa lebih banyak responden perempuan daripada responden laki-laki dan profil menunjukkan bahwa dari 280 responden diketahui bahwa lebih banyak responden yang memiliki latar belakang S1 daripada jenjang pendidikan lainnya, status karyawan mayoritas pada karyawan tetap, lebih lanjut lama bekerja dalam rentang waktu diatas 2 tahun sampai dengan 10 tahun menjadi mayoritas, serta posisi sebagai staf paling banyak dalam responden penelitian ini.

Berdasarkan tabel di atas, pada variabel kesejahteraan psikologis memiliki perbedaan signifikansi ( $p < 0,05$ ) yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan status karyawan. Pada skor usia 45-55 tahun memiliki nilai skor tertinggi dalam hal kesejahteraan psikologis dibandingkan usia lainnya, perbedaan tersebut menunjukkan korelasi. Pada jenis kelamin skor tertinggi dalam hal kesejahteraan psikologis yaitu laki-laki selanjutnya, pada pendidikan terakhir dimana skor S3 memiliki nilai skor paling tinggi dibandingkan latar belakang pendidikan lainnya dan mayoritas status karyawan terdapat pada karyawan tetap. Pada variabel kepuasan kerja hanya 1 yang memiliki perbedaan signifikansi ( $p < 0,05$ ) yaitu lama bekerja, dimana skor 2-10 tahun memiliki nilai skor tertinggi, perbedaan tersebut menunjukkan korelasi.

### Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada penelitian ini menggunakan *Test of Normality* sehingga didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,052 untuk variabel kepuasan kerja dan hasil signifikansi sebesar 0,097 untuk variabel kesejahteraan psikologis. Hasil tersebut menunjukkan  $p \geq 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis yang digunakan berdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Deviation From Linearity* dan didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,552. Hasil tersebut

menunjukkan  $p \geq 0,05$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang linear antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser dengan dasar pengambilan keputusan dengan melihat angka probabilitas dari statistik uji Glejser. Hasil analisis data pada uji heterokedastisitas menunjukkan hasil bahwa nilai *asympt. sig*  $0,185 \geq 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada residual.

**Tabel. 2 Kategorisasi Variabel**

Kategorisasi	Batas Nilai	N	Persentase
<b>Kepuasan Kerja</b>			
Rendah	$x < 2,67$	83	29,6%
Sedang	$2,67 \leq x \leq 4,33$	60	21,45%
Tinggi	4,33	137	48,9%
<b>Kesejahteraan Psikologis</b>			
Rendah	$x < 2,67$	-	-
Sedang	$2,67 \leq x \leq 4,33$	214	76,4%
Tinggi	4,33	66	23,6%
Total		280	100%

Berdasarkan skor kategorisasi variabel, maka didapatkan hasil 29,6% dengan 83 responden yang termasuk ke dalam kategori rendah, 21,45% dengan 60 responden yang termasuk ke dalam kategori sedang, dan 48,9% dengan total 137 responden yang termasuk ke dalam keategori tinggi. Merujuk pada hasil mean empirik, maka rata-rata skor kepuasan kerja berada pada kategorisasi tinggi. Diketahui skor kategorisasi pada tabel di atas menunjukkan hasil 0 responden pada kategori rendah, 76,4% dengan 214 responden termasuk ke dalam kategorisasi sedang, dan 23,6% dengan 66 responden yang termasuk dalam kategori tinggi. Merujuk pada hasil mean empiric, maka rata-rata skor kesejahteraan psikologis berada pada kategorisasi sedang.

**Tabel. 3 Uji Interkorelasi**

No	Variabel	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Kesejahteraan Psikologis	1							
2	Kepuasan Kerja	0,22	1						
3	Usia	0,14*	0,17**	1					
4	Jenis Kelamin	-0,15**	0,036	-0,17	1				
5	Pendidikan Terakhir	0,027	0,16**	0,11	0,14	1			
6	Status Karyawan	-0,15*	-0,07	-0,22	0,08	-0,32	1		
7	Lama Bekerja	0,06	0,03	0,55	-0,25	-0,19	-0,16	1	
8	Posisi	-0,08	-0,08	-0,23	0,09	-0,36	0,43	-0,18	1

\*I.O.S  $p < 0.05$

Berdasarkan hasil analisis yang tertera pada tabel di atas, pada variabel kesejahteraan psikologis berhubungan secara signifikan dengan usia, jenis kelamin, dan status karyawan. Selanjutnya, variabel kepuasan kerja secara signifikan berhubungan dengan usia dan pendidikan terakhir. Pada hasil uji interkorelasi diatas, diketahui bahwa variabel kesejahteraan psikologis berkorelasi positif terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,226.

**Tabel. 4 Uji Regresi Linear**

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
--	-----------------------------	---------------------------

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	81.295	11.806		6.886	.000**
	Kesejahteraan Psikologis	.295	.076	.226	3.869	.000**

I.O.S  $p < 0,05$

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian ini menggunakan uji asumsi, uji korelasi, dan uji regresi sehingga berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 29,5%. Nilai koefisien tersebut menunjukkan nilai positif sehingga dapat diartikan bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Tabansa, Tewal, dan Dotulong (2019), yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja.

Hasil uji kategorisasi menunjukkan bahwa variabel kesehatan psikologis berada pada tingkat rata-rata. Hal ini sesuai dengan pandangan Huppert (2009) yang menyatakan bahwa seseorang dengan kesejahteraan psikologis yang baik memiliki perasaan senang, motivasi, dan kepuasan hidup. Ini adalah hasil dari karyawan yang memiliki sikap yang baik di tempat kerja, seperti mematuhi peraturan perusahaan dan menjalin hubungan positif dengan rekan kerja mereka. Ada perbedaan signifikansi dalam mean usia, dengan skor tertinggi ditemukan di kelompok usia 45 hingga 55 tahun (Generasi Y). Hal ini sejalan dengan gagasan Ryff (1989) bahwa perbedaan usia dapat berdampak pada tingkat kesejahteraan psikologis. Sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurmayunita et al. (2023) bahwa dimensi penguasaan lingkungan dan dimensi hubungan positif dengan orang lain meningkat seiring bertambahnya usia, karena orang-orang pada usia tua sudah melewati masa untuk melakukan perubahan dalam hidup mereka, sehingga mereka cenderung mengevaluasi hidup mereka dengan lebih positif daripada saat mereka masih muda.

Hasil pengujian data penunjang jenis kelamin menunjukkan perbedaan mean signifikan, tetapi perbedaan ini tidak menunjukkan adanya korelasi. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryff (1989) yang menyatakan bahwa perbedaan jenis kelamin memengaruhi aspek-aspek kesejahteraan psikologis. Perempuan lebih banyak terkait dengan aspek hubungan yang bersifat positif, sedangkan pada laki-laki terkait dengan aspek pendidikan dan pekerjaan yang lebih baik. Berdasarkan data penunjang pendidikan terakhir memiliki perbedaan signifikansi, tetapi tidak menunjukkan adanya hubungan. Hal ini tidak sejalan oleh penelitian yang dilakukan Riyanto (2021) yang menyatakan bahwa pencapaian tingkat pendidikan berhubungan dengan kesejahteraan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan dalam dirinya. Dalam kasus ini, elemen psikologis yang menguntungkan berdampak pada minat seseorang dalam belajar, cara mereka belajar, dan kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan tuntutan pendidikan. Oleh karena itu, tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi sangat penting untuk mengoptimalkan proses pendidikan.

Berdasarkan hasil uji kategorisasi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini didukung oleh Veroff dan Feld (dalam Wijono 2010), yang menyatakan bahwa bekerja secara kelompok memiliki manfaat yang signifikan untuk memenuhi persahabatan dan kebutuhan interpersonal, yang disebut sebagai sumber kepuasan

kerja. Pada variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini memiliki signifikansi yaitu pada lama bekerja, dimana tingkat kepuasan kerja akan meningkat jika individu memiliki pengalaman yang banyak di tempat kerja. Hal ini didukung dengan pernyataan Sedarmayanti (2010) bahwa seseorang yang telah lama bekerja akan lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa salah satu faktor yang dapat menunjukkan seberapa puas seorang karyawan dengan pekerjaan mereka adalah tingkat kesejahteraan psikologis mereka. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja, sehingga organisasi dapat mengembangkan aspek kesejahteraan psikologis pada karyawan seperti memiliki hubungan yang positif dalam lingkungan kerja dan memiliki target serta tujuan yang dicapai sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Karena itu, untuk meningkatkan kesehatan psikologis, perusahaan dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Selain itu, untuk mengembangkan aspek kesejahteraan psikologis karyawan yang tepat adalah menciptakan emosi interpersonal yang positif melalui berbagai cara, termasuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif serta menyelenggarakan kegiatan yang berdampak pada peningkatan kesehatan psikologis, terutama dengan menyelenggarakan acara tahunan. dan mengatur reuni keluarga.

## DAFTAR REFERENSI

- Abadi, S., dan Latifah, F. (2016). Decision support system penilaian kinerja karyawan pada perusahaan menggunakan metode simple additive weighting. *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*. <https://doi.org/DOI: 10.56327/jurnaltam.v6i0.59>
- Ali, M., Fathoni, A., dan Budi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen Dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 77–86. <https://doi.org/10.3012/jibema.v3i2.40>Acknowledgment
- Davis, K., dan Newstrom, J. (1989). *Human behavior at work : organizational behavior* (8th ed). New York : McGraw-Hill Book.
- Handoko, T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua). Yogyakarta: BPFE.
- Harter, K., Schmidt, L., dan Keyes, M. (2002). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the gallup studies. Retrieved from <http://media.gallup.com/WellBeingInTheWorkplace.pdf>
- Huppert, F. (2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Journal Compilation International Association of Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137–164
- Maharani, S. dan Mangundjaya, W (2023). Kesejahteraan Psikologis Sebagai Prediktor Kepuasan Hidup Pada Karyawan Pt. X Di Bekasi Utara. *Ezra Science Bulletin*, 1(2), 82–96. <https://doi.org/10.58526/ez-sci-bin.v1i2.16>
- Mangundjaya, W. Utoyo, D. dan Wulandari, P. (2015). The Role of Leadership and Employee's Condition on Reaction to Organizational Change. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172(January), 471–478. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.385>

- Marcheline, R., dan Adiati, P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan yang Mengalami Job Mismatch. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1319–1330.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28616>
- Nurmayunita, H., Zakaria, A., dan Irawan, H. (2023). *Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kesejahteraan Psikologis Lansia Di Pondok Lansia Factors That Influence The Elderly Psychological Wellbeing In Nurshing Home*. 12(2), 111–119.
- Riyanto, A. (2021). Well Being Remaja Dalam Proses Pendidikan. *SAINTEK : Jurnal Ilmiah Sains Dan Teknologi Industri*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.32524/saintek.v1i2.127>
- Robbins, P., dan Judge, A. (2013). *Organizational behavior* (15th edition). Upper Saddle River, NJ Pearson Education Limited.
- Ryff, D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well Bing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Sedarmayanti. (2010). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Mandar Maju.
- Simarmata, P. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Well-being Karyawan in Pt. Intan Havea Industry, Medan. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen*, 1(1), 44–65.
- Spector, E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. California: SAGE Publication, Inc.
- Tasema, K. (2018). Hubungan antara Psychological Well Being dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Kantor X. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 39. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.84>
- Todaga, M., dan Wijono, S. (2022). Kesejahteraan Psikologi dengan Stres Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Copid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(2), 388–394. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.298>
- Triananda, K. (2014). *Survei: Dari 30 Negara, Karyawan di Indonesia Paling Tidak Bahagia*. <https://www.beritasatu.com/ekonomi/182879/survei-dari-30-negara-karyawan-di-indonesia-paling-tidak-bahagia>
- Washinta, D., dan Hadi, K. (2021). Pengaruh Job Stres dan Job Satisfaction terhadap Psychological Well-Being. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1331–1340. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1331-1340>