

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN  
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN CV. X**

**Skripsi**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Disusun Oleh :

Rizka Akmilyatul Khilma

30702000178

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2024**

## MOTTO

"Allah SWT tidak akan membebani seseorang, melainkan sesuai dengan kesanggupannya."

(QS. Al-Baqarah:286)

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

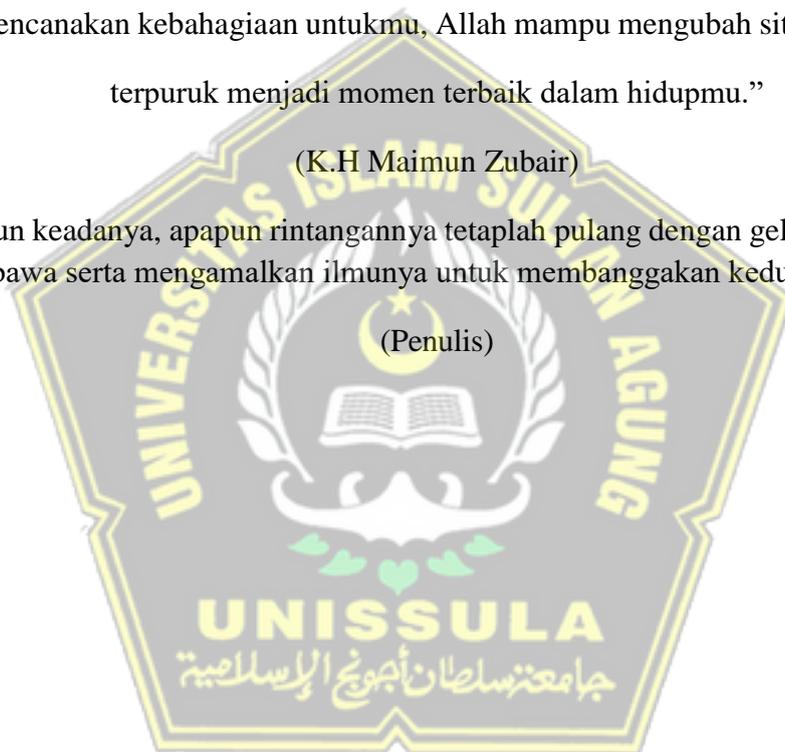
(QS. Ghafir : 44)

“Percayalah disaat kamu ikhlas dengan keadaanmu, disitulah Allah merencanakan kebahagiaan untukmu, Allah mampu mengubah situasi paling terpuruk menjadi momen terbaik dalam hidupmu.”

(K.H Maimun Zubair)

“Apapun keadanya, apapun rintangannya tetaplah pulang dengan gelar sarjana dan membawa serta mengamalkan ilmunya untuk membanggakan kedua orang tua”

(Penulis)



## PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, penulis persembahkan karya ini kepada kedua orang tua tercinta. Bapak Wakhidun Sukandar dan Ibu Parminah yang selalu mendo'akan, memberikan kasih sayang yang berlimpah, semangat, serta dukungan dalam mencapai impian penulis. Serta kakak tersayang Fuad Abdillah yang menjadi motivator penulis.

Dosen pembimbing Ibu Luh Putu Shanti Kusumaningsih, S.Psi., M.Psi yang dengan penuh kesabaran untuk membimbing, memberikan ilmu, saran dan nasihat, juga dukungan untuk menyelesaikan karya ini.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan berkat, rahmat, dan hidayah sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan segala kemudahan dan kelancaran. Sholawat serta salam selalu saya panjatkan kepada Nabi Muhammad Shalallahu Alaihi Wassalam, semoga kita termasuk orang-orang yang menerima syafaat di hari kiamat. Skripsi ini adalah syarat mendapatkan gelar sarjana (S1) Psikologi.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini mengingat pengetahuan dan kemampuan penulis. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Joko Kuncoro, S.Psi.,M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberi izin penelitian.
2. Ibu Luh Putu Shanti Kusumaningsih, S.Psi.,M.Psi selaku dosen pembimbing skripsi dan dosen wali yang telah bersedia meluangkan waktu, senantiasa memberikan bimbingan, saran, arahan, dan motivasi selama proses penyusunan berlangsung.
3. Kepada CV.X , Bapak Hendi.S.Psi yang telah bersedia memberikan izin untuk melaksanakan penelitian di perusahaan tersebut.
4. Seluruh subjek penelitian yang merupakan karyawan CV.X yang telah bersedia membantu pengisian skala penelitian.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasinya dalam memberikan ilmu kepada penulis yang sangat bermanfaat hingga saat ini dan kemudian hari.
6. Bapak dan Ibu Staf TU serta perpustakaan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan kemudahan dalam proses pengurusan administrasi hingga skripsi ini selesai.
7. Seluruh subjek penelitian yang merupakan karyawan CV.X yang telah bersedia membantu pengisian skala penelitian.

8. Cinta pertama dan pintu surgaku, Bapak Wakhidun Sukandar dan Ibu Parminah terima kasih atas kepercayaan yang telah diberikan atas izin merantau dari kalian, serta pengorbanan, cinta, kasih, do'a, motivasi, semangat dan nasihat. Selalu mendukung segala keputusan dan pilihan dalam hidup saya, kalian sangat berarti, semoga Allah SWT selalu menjaga kalian dalam kebaikan dan kemudahan aamin.
9. Kepada Muhammad Luay Rizqy Sunarko Putra yang menjadi salah satu penyemangat karena selalu menemani dan menjadi support system penulis pada hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan skripsi. Terima kasih telah mendengar keluh kesah penulis, berkontribusi dalam penulisan skripsi ini, memberikan dukungan, semangat, tenaga. Semoga Allah SWT selalu memberikan keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.
10. Temanku tercinta Ikke, Luthfi, Yunita, Salwa, Linda, Aulia Nisa yang telah memberikan warna baru di kehidupan saya, memberikan keceriaan, semangat, motivasi serta dukungannya.
11. Seseorang yang tidak bisa saya sebut namanya yang dulu selalu menemani saya selalu support dan berjanji menanti kelulusan saya, walau kenyataannya tak mampu menemani proses kelulusan saya hingga akhir namun kini mampu menjadi pengalaman terbaik. Karna hidup setiap harinya adalah pembelajaran setiap orang ada masanya dan setiap masa ada orangnya.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih sangat jauh dari kesempurnaan untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik serta saran dari berbagai pihak guna menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya bidang psikologi perkembangan dan pendidikan.

Semarang, 26 Juli 2024

Yang menyatakan

Rizka Akmilyatul Khilma

## DAFTAR ISI

MOTTO.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II.....	10
LANDASAN TEORI.....	10
A. Kesejahteraan Psikologis.....	10
B. Kepuasan Kerja.....	15
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
C. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan CV. X.....	19
D. Hipotesis.....	21
BAB III.....	22
METODE PENELITIAN.....	22
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	22
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	23
D. Metode pengambilan data.....	24
E. Validitas, Uji Daya Beda Item, dan Reliabilitas.....	25

F. Teknik Analisis Data .....	26
BAB IV .....	27
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	27
A. Orientasi Kancan dan Pelaksanaan Penelitian .....	27
B. Pelaksanaan Penelitian.....	31
C. Analisis dan Hasil Penelitian .....	32
D. Deskripsi Hasil Penelitian.....	34
E. Pembahasan .....	37
F. Kelemahan Penelitian.....	39
BAB V.....	40
KESIMPULAN DAN SARAN .....	40
A. Kesimpulan .....	40
B. Saran .....	40
DAFTAR PUSTAKA.....	41
LAMPIRAN .....	45



## DAFTAR TABEL

Table 1. <i>Blueprint</i> Skala Kesejahteraan Psikologis .....	24
Table 2. <i>Blueprint</i> Kepuasan Kerja .....	25
Table 3. Sebaran Skala Kesejahteraan Psikologis .....	28
Table 4. Sebaran Kepuasan Kerja .....	29
Table 5. Beda Aitem Skala Kesejahteraan Psikologis.....	30
Table 6. Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja.....	31
Table 7. Karakteristik subjek.....	32
Table 8. Hasil Uji Normalitas.....	33
Table 9. Norma Kategori.....	34
Table 10. Deskripsi Skor Skala Kesejahteraan Psikologis.....	35
Table 11. Deskripsi Skor Kesejahteraan Psikologis.....	35
Table 12 Deskripsi Skor Skala Kepuasan Kerja.....	36
Table 13 Normal Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja.....	36



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Persebaran Kategori Variabel Kesejahteraan Psikologis.....	35
Gambar 2 Persebaran Kategori Variabel Kepuasan Kerja .....	37



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala Uji Coba Penelitian .....	46
Lampiran B Tabulasi Skala Uji Coba.....	54
Lampiran C Reliabilitas Dan Daya Beda Aitem Skala Uji Coba.....	61
Lampiran D Tabulasi Data Penelitian .....	66
Lampiran E Analisis Data .....	73
Lampiran F Surat Ijin Penelitian .....	77
Lampiran G Dokumentasi Dan Bukti-Bukti .....	79



# HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN CV. X

Oleh:

**Rizka Akmilyatul Khilma**

Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email: [rizkaakmil@gmail.com](mailto:rizkaakmil@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis karyawan CV. X. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di CV. X. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. X yang sudah bekerja selama lebih dari enam bulan, sampel yang di gunakan sebanyak 100 karyawan. Metode pengambilan data menggunakan *quota sampling*. Alat ukur yang digunakan terdiri dari dua skala yaitu skala kepuasan kerja berjumlah 24 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,944 dan skala kesejahteraan psikologis terdiri dari 31 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,913. Analisis data menggunakan korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh koefisien korelasi  $r_{xy}$  sejumlah -0,295 dengan taraf signifikansi 0,003 ( $p < 0,05$ ).

Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan CV. X. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

**Kata kunci:** Kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis

UNISSULA  
جامعة سلطان أبجوع الإسلامية

# **THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN CV EMPLOYEES. X**

By:

**Rizka Akmilyatul Khilma**

faculty of Psychology

Sultan Agung Islamic University Semarang

Email: [rizkaakmil@gmail.com](mailto:rizkaakmil@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine the relationship between job satisfaction and the psychological well-being of CV employees. X. The population in this study is employees who work at CV. X. The sample used in this study is CV employees. X, who has been working for more than six months, the sample used is 100 employees. The data collection method uses quota sampling. The measuring tool used consisted of two scales, namely the job satisfaction scale amounting to 24 items with a reliability coefficient of 0.944 and the psychological well-being scale consisting of 31 items with a reliability coefficient of 0.913. Data analysis uses product moment correlation. Based on the results of the analysis that has been carried out, a correlation coefficient  $r_{xy}$  of -0.295 with a significance level of 0.003 ( $p < 0.05$ ) was obtained.*

*These results show that there is a significant negative relationship between job satisfaction and psychological well-being in CV employees. X. Thus the hypothesis in this study is rejected.*

*Keywords: Job satisfaction and psychological well-being*

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perkembangan industri di Indonesia juga sangat pesat, dibuktikan dengan banyaknya perusahaan-perusahaan yang berdiri di Indonesia. Banyaknya perusahaan yang berdiri di Indonesia menjadikan persaingan perusahaan yang ketat, sehingga setiap perusahaan harus mampu mengikuti perkembangan jaman, dengan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada maka sumber daya manusia di suatu perusahaan sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga sebuah perusahaan karena SDM merupakan pemikir, perancang dan penggerak perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Perusahaan tidak terlepas dengan unsur manusia sebagai karyawan, kemudian untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan hasil yang optimal maka karyawan juga butuh perhatian khusus, salah satunya adalah memberikan gaji dan insentif yang memadai dari perusahaan untuk mendapatkan produktivitas yang baik (Ratnasari & Mahmud, 2020).

Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan untuk mendapatkan hasil yang maksimal, karena kinerja karyawan berpengaruh besar terhadap perkembangan perusahaan. Jika kinerja karyawan menurun maka perkembangan perusahaan juga akan menurun, kinerja karyawan yang menurun salah satunya disebabkan oleh stres, tuntutan kerja yang tinggi dan gaji yang tidak sesuai (Rahman & Kader, 2019). Maka dari itu karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya psikologisnya, guna meningkatkan kinerja karyawan dan mewujudkan tujuan perusahaan (Ayu & Mujiasih, 2022).

Banyaknya pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan banyaknya pekerjaan dengan kapasitas karyawan, karena jika perusahaan terlalu memberikan pekerjaan yang begitu banyak terhadap karyawan, lambat laun karyawan akan merasakan stres, namun jika perusahaan memberikan kompensasi berupa gaji di atas minimum, tunjangan dan insentif dengan cukup

maka karyawan akan melewati masa stresnya dan akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan optimal, karena karyawan merasa kesejahteraan psikologisnya terpenuhi. Namun jika perusahaan memberikan banyak pekerjaan dengan gaji dibawah minimum maka karyawan akan stres berkepanjangan dan merasakan kesejahteraan psikologisnya tidak terpenuhi, oleh karena itu akan menghambat kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan (Rochman & Ichsan, 2021).

Kesejahteraan Psikologis yaitu dimana individu dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan guna menjadi sehat secara mental atau psikologi. Dalam hakekatnya setiap karyawan yang sudah bekerja pasti akan mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang karyawan perlukan, namun banyak karyawan yang tidak mampu mencukupi kebutuhannya dengan baik dengan gaji yang dihasilkan. Jika gaji yang diperoleh tidak dapat memenuhi kebutuhan maka tidak terpenuhi juga kesejahteraan psikologi pada karyawan. Penjelasan tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilaksanakan dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan dengan Gaji dibawah Satu Juta” penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang efektif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan (Tang et al., 2018).

Kesejahteraan psikologi sebagai fungsi positif dari dalam diri individu. Sikap positif ini sendiri mencakup sikap positif terhadap diri sendiri dan sikap positif terhadap orang lain. Sehingga individu akan dapat membuat keputusan sendiri, dapat menentukan tujuan hidup, mengatur perilaku, dan dapat membentuk lingkungan yang sesuai dengan kenyamanan dan kebutuhannya. Dengan demikian individu memiliki tujuan yang dapat membuat hidupnya jadi terarah, membuat hidup bermakna serta berjuang guna mengembangkan diri sepenuhnya. Kesejahteraan psikologis bukan sekedar tidak adanya ancaman dalam hidup, namun juga ada keterikatan aktif terhadap dunia, memahami arti hidup dan tujuan hidup individu, serta dapat merealisasikan potensi yang sudah dimiliki dan disusun dari awal (Olivia, dkk 2016).

Kesejahteraan psikologis yang baik ditempat kerja adalah ketika karyawan mempunyai motivasi bekerja, terlibat dalam pekerjaan, memiliki energi positif, merasa senang dengan aktivitas yang karyawan kerjakan, mampu mengontrol

perilakunya, mengambil sebuah keputusan dan mempunyai rencana ke depan sehingga dapat membuat karyawan merasa bermakna, berkembang dalam perusahaan dan bertahan dalam perusahaan saat ini. Jika karyawan merasa bahagia maka karyawan akan nyaman dalam tempat kerja dan karyawan juga akan loyalitas terhadap perusahaan, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang positif yang dapat mengoptimalkan pekerjaannya dan membuat karyawan puas saat bekerja (Alapján-, 2016). Kepuasan kerja yang tinggi mempengaruhi naik maupun turunnya kinerja karyawan. Tingkat kepuasan karyawan diharapkan untuk dapat menaikkan kinerja karyawan guna untuk mencapai tujuan perusahaan dalam mendapat hasil yang baik dan optimal. Karyawan yang merasakan puas dan kesejahteraan psikologisnya terpenuhi maka akan lebih produktif jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasa puas dengan kinerjanya sendiri (Anjeliza, 2013).

Kebahagiaan yang sesungguhnya akan terwujud jika sesuatu yang berharga sudah tercapai. Bagi kesehatan psikologis, *well-being* bukan sekedar indikator kebahagiaan, namun juga kemampuan individu dalam mengenali potensi kesejahteraan psikologis. Saat karyawan merasa dilingkungan yang menarik dan merasakan adanya tantangan maka karyawan akan senang dan akan menghasilkan suatu kinerja yang unggul dan meningkatkan kualitas perusahaan (Jati & Ariati, 2010).

Karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang rendah atau tidak terpenuhi adalah antara lain kesepian, kurangnya dukungan sosial, perasaan terisolasi, kebosanan, kecemasan, dan kurangnya partisipasi dalam kelompok. Selain itu, kesejahteraan psikologis yang rendah juga dapat ditandai dengan perasaan stagnasi, ketidakpekaan terhadap perubahan dan perluasan seiring berjalannya waktu, apatis atau bosan. Faktor-faktor seperti kecemasan kerja, ketidakpuasan, stres, depresi, dan ketidakpuasan emosional juga dapat mengindikasikan buruknya kesehatan psikologis karyawan. Kesejahteraan psikologis yang tidak terpenuhi menyebabkan karyawan akan keluar dari perusahaan lama dan akan mencari perusahaan baru dimana karyawan dapat merasa bahagia dan karyawan dapat merasa aman (Lisa, dkk 2020).

Penelitian Ayu Safitri & Santoso, (2022) menunjukkan bahwa kurangnya kesejahteraan psikologis karyawan dikarenakan karyawan masih terlalu mementingkan tugas pribadi sehingga kepentingan perusahaan kurang diperhatikan, selain itu juga dipengaruhi dengan kebutuhan fisik yakni, sarana dan prasarana yang dimiliki oleh perusahaan. Adapun disisi lain terdapat kedisiplinan kerja yang kurang dalam perusahaan, masih banyak karyawan yang tidak tertib mengisi daftar hadir. Dapat disimpulkan bahwa permasalahan permasalahan yang ada membuat karyawan memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah.

Ryff & Keyes (1995) berpendapat bahwa pengaruh kesejahteraan psikologis terdapat banyak faktor, seperti halnya jenis kelamin, usia, karakter ataupun kepribadian individu, arti hidup atau tujuan hidup, dan perbedaan budaya. Sedangkan Huppert (2009) meyakini bahwa pengaruh kesejahteraan psikologis terdapat faktor yang lain selain itu, seperti faktor sosial dan perkembangan motorik, kepribadian individu, genetik, demografi, faktor ekonomi, dan faktor perkembangan mental serta faktor yang dapat memotivasi yang lain dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis. Menurut Huppert (2009) faktor yang sangat mempengaruhi kesejahteraan psikologis terdapat beberapa variabel, salah satunya adalah kepuasan kerja (Marcheline & Adiati, 1851).

Farhanna & Tatiyani, (2022) menyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis, salah satunya adalah kepuasan kerja. Seseorang akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya guna untuk merasakan kepuasan dalam bekerja. Sehingga produktivitas dan kontribusi dalam pekerjaan berjalan dengan maksimal.

Rahayu & Salendu (2018) menyatakan didalam penelitiannya bahwa kesejahteraan psikologi sangat berperan penting dalam lingkungan pekerjaan. Menurut Cartwright dan Cooper (1997) dampak kesejahteraan psikologis karyawan dalam lingkungan pekerjaan, memiliki banyak sekali jangkauan terhadap perusahaan, seperti tidak berangkat kerja, menurunkan produktivitas dalam pekerjaan, dan meningkatkan *turnover* dalam sebuah perusahaan. Menurut World Health Organization (WHO) gangguan kesejahteraan psikologis dalam pekerjaan, faktor yang paling terlihat adalah ketika karyawan kurang berkontribusi dalam

pekerjaan, sering absen tidak berangkat bekerja, dan pergantian karyawan dalam organisasi. Hal ini mengakibatkan kerugian bagi karyawan karena tidak terwujudnya kesejahteraan psikologis terkait buruknya kesehatan mental karyawan, seperti gangguan tidur, stres, depresi, dan bunuh diri.

Peneliti dalam penelitian ini telah melakukan studi pendahuluan melalui wawancara kepada beberapa karyawan CV. X yang diketahui kurang merasa terpenuhi kesejahteraan psikologisnya. Wawancara dilakukan pada tanggal 5 Juni 2024 dengan subjek berjumlah 3, individu berinisial KY berusia 42 tahun. TM (34 tahun). S (48 tahun).

Berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti dari karyawan CV. X yang berinisial IT :

*“Saya bekerja di CV. X sudah jalan dua tahun tiga bulan, saya sudah bersuami dan saya berangkat ke perusahaan dari rumah yang jaraknya tujuh belas km sekitar empat puluh menit an, saya bekerja disini cukup nyaman dengan teman kerja yang asik, namun saya merasa sedikit tertekan dengan masalah pekerjaan, saya bekerja disini tidak sesuai basic minat saya, jadi saya harus mempelajari dari awal dan itu sangat membingungkan bagi saya karena juga hanya beberapa orang yang dapat ditanyai masalah pekerjaan, jadi mau ngga mau saya harus mempelajari sendiri dengan pelan-pelan, untuk gaji disini menurut saya kurang, dengan kebutuhan saya sebagai ibu rumah tangga, dengan semua pengeluaran anak-anak saya, saya bisa betah dan bertahan di perusahaan ini karena ya itu kebutuhan saya yang mendorong saya agar tetap bekerja, jika bicara tentang kesejahteraan psikologis saya kurang terpenuhi disini, namun ya gimana lagi karena saya butuh.” (IT, 2024)*

Wawancara lain dilakukan peneliti kepada karyawan CV. X yang berinisial TM:

*“Saya bekerja di CV.X kurang lebih hampir tiga tahun, saya disini sudah beristri rumah saya dekat dengan perusahaan sehingga pekerjaan ini mudah untuk dijangkau, namun disini gajinya bisa dibilang minim ya, dan dengan gaji minim tersebut saya harus bekerja dengan optimal, walaupun terkadang saya melakukannya sambil mengelus dada, tetapi dengan gaji segitu saya merasa sangat kurang karena mengingat harga beras dan belanjaan sangat naik, dan belum lagi dengan kebutuhan lain-lain karena saya kan juga sudah berumah tangga, saya merasa sangat kurang dengan gaji saya segitu jika harus dibandingkan*

*dengan perusahaan lain. Teman kerja disini baik-baik semua, sehingga saya merasa lumayan senang bekerja disini, namun yang membuat saya tidak senang ya tadi, masalah gaji rendah, kalau ntuk fasilitas saya merasa sudah mencukupi. Namun saya diperusahaan ini sering merasa kurang berkembang, karena menurut saya teman-teman jarang ada yang bisa diajak sharing tentang masalah pekerjaan dengan luas, dan ada kalanya disini saya merasa stag aja dengan pengetahuan saya ditim marketing hanya itu itu saja. Bicara tentang kesejahteraan ya saya merasa kurang terpenuhi.” (D, 2024)*

Wawancara lain dilakukan peneliti kepada karyawan CV.X yang berinisial S :

*“Saya bekerja di CV.X ini sudah lama, sudah satu tahun, jarak rumah disini cukup dekat sehingga memudahkan saya untuk berangkat kerja, namun saya agak kurang srek dengan lingkungan di perusahaan ini, karena disini banyak anak muda jadi saya yang harus ibaratnya memomong ya, dan mereka saat bekerja ada juga yang tidak bersungguh-sungguh jadi saya melihat seperti itu agak kurang srek aja gitu, saya disini merasa kurang berkembang, dan untuk masalah gajinya saya juga merasa kurang ya jika harus dibandingkan dengan pekerjaan saya, namun bagaimana lagi saya juga menyadari bahwa mencari kerja itu susah, jadi mau tidak mau harus dijalani. ” (S, 2024)*

Karyawan di perusahaan CV. X kesejahteraan psikologisnya kurang terpenuhi dikarenakan gaji yang diberikan kepada karyawan tidak memadai untuk kebutuhan sehari-hari. Terdapat juga karyawan yang beranggapan bahwa gaji yang di berikan tidak sepadan dengan pekerjaan yang sudah dikerjakan sehingga membuat beberapa karyawan mengeluh dengan pekerjaan. Secara keseluruhan karyawan di perusahaan CV.X kurang tercukupi kesejahteraan psikologisnya karena kurangnya kepuasan kerja para karyawan di perusahaan ini.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, selain itu kepuasan kerja merupakan hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, tergantung bagaimana karyawan memandangnya. Hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya, jika karyawan puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan bersikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya, sebaliknya jika karyawan tidak puas dengan

pekerjaanya, karyawan akan bersifat negatif dengan pekerjaannya dan dengan satu sama lain dalam lingkungannya (Kurniawan, 2015)

Penelitian Assyifa (2023) Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dapat menjadi penyebab kepuasan emosional atau ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti karakteristik pekerjaan, pendapatan atau gaji, lingkungan kerja, dan kondisi kerja. Oleh karena itu, untuk mencapai kepuasan kerja perlu memperhatikan hal-hal di atas, dan jika faktor-faktor di atas terpenuhi maka kepuasan kerja akan meningkat dan kinerja karyawan pun meningkat.

Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya dalam hal gaji, kepemimpinan, lingkungan kerja, alur promosi dan teman kerja sehingga jika karyawan mendapatkan hal tersebut karyawan dengan sendirinya akan berkomitmen dengan perusahaan. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan dapat dipandang sebagai respon emosional yang dialami karyawan saat bekerja. Kepuasan kerja mempunyai banyak faktor, salah satunya adalah faktor psikologis karyawan, diantaranya adalah faktor jenis kelamin, faktor lingkungan kerja, faktor jam kerja, faktor pemikiran yang berkaitan dengan tingkatan pendidikan. Selain itu juga terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya rasa nyaman dan aman, lingkungan pekerjaan, dan juga waktu istirahat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja adalah positif (Qanita, dkk 2022).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya, (2014) yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan pada Karyawan *Cleaner* (Studi pada Karyawan *Cleaner* yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta)”. Berdasarkan fenomena yang berjalan pada tahun 2014 tepatnya di PT SINERGI Integra Services Jakarta. Terdapat ketidakpuasan kerja terhadap karyawan *cleaner*, dipaparkan dalam uraian ini bahwasanya karyawan *cleaner* berharap ketrampilan baru dengan bekerja di PT SINERGI Integra Services, namun pada kenyataannya tidak ada keterampilan baru yang didapatkan, tugas yang didapatkan tidak beragam hanya membersihkan

ruangan saja. Kemudian karyawan *cleaner* berharap dengan kerja disana dapat mendapatkan gaji berdasarkan UMP guna untuk memenuhi kebutuhan hidup, namun pada kenyataanya karyawan *cleaner* tidak mendapatkan gaji yang diinginkan, gaji yang diterima tidak memenuhi standar UMP, dan akhirnya karyawan *cleaner* harus berhutang guna memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada 11 karyawan yang mempunyai kesejahteraan psikologis yang tinggi, kesejahteraan yang tinggi dapat dilihat dengan rasa bersyukur karyawan, dan karyawan *cleaner* yang mempunyai kesejahteraan tinggi biasanya lebih bisa beradaptasi dengan sosial dan luluasa melakukan pekerjaanya. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada 11 karyawan *cleaner* yang mempunyai kesejahteraan psikologis rendah, karyawan tersebut cenderung tidak dapat bersosialisasi, terlalu bergantung dengan seseorang dan tidak leluasa dalam menjalankan pekerjaanya. Hasil dari penelitian ini adalah Terdapat hubungan positif signifikan yang cukup antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada karyawan kebersihan PT Layanan SINERGI Integra Fakta ini berarti semakin bersih perasaan karyawan terhadap kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologisnya. Sebaliknya, semakin tidak puas petugas kebersihan di tempat kerja, semakin rendah kesejahteraan psikologisnya.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Assyifa, (2023) mengemukakan dalam hasil penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Kontrak CV Fian Putra Batang” menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis karyawan CV Fian Putra Batang. Sehingga semakin tinggi kepuasan kerja maka akan terpenuhi juga kesejahteraan psikologis karyawan CV Fian Putra Batang, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka kurang terpenuhi juga kesejahteraan psikologis karyawan CV Fian Putra Batang. Penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis, yang dimana artinya kepuasan kerja karyawan CV Fian Putra Batang sangat tinggi, sehingga kesejahteraan psikologisnya terpenuhi.

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai dugaan kebenaran sehingga perlu dilakukan penelitian berjudul “Hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan paparan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka masalah yang ingin diungkap dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan CV.X ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan CV. X.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologi karyawan.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan manfaat dan informasi tambahan terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi pada umumnya, mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan dan menyimpulkan hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis karyawan pada CV.X. Supaya dapat memberikan masukan untuk mencegah ataupun mengantisipasi masalah yang akan diteliti.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kesejahteraan Psikologis**

##### **1. Pengertian kesejahteraan psikologis**

Ryff (Tri, dkk 2018) berpendapat bahwa kesejahteraan psikologis merupakan keadaan dimana seseorang memiliki pandangan positif terhadap dirinya dan mampu menjalani kehidupan yang lebih baik tanpa terbebani oleh masa lalu dihidupnya. Selain itu kesejahteraan psikologis dapat diartikan jika seseorang mencapai enam aspek kesejahteraan psikologis yang dirumuskan oleh Ryff: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan lingkungan, kemandirian dan tujuan hidup, serta penerimaan diri.

Kesejahteraan psikologis merupakan keadaan tertinggi yang dapat diraih individu, diantaranya adalah evaluasi diri dan penerimaan dalam berbagai aspek kehidupan. Hal ini mencakup bentuk aspek positif dan aspek negatif (Lakoy, 2009). Menurut Tanujaya, (2014) kesejahteraan psikologis merupakan kondisi individu yang bahagia dan merasa aman dengan cara mengisi hidupnya secara bermakna dengan tujuan menjadi fungsi yang maksimal dan mempunyai hidup dengan nilai positif. Menurut Septyarini & Pratiwi, (2020) kesejahteraan psikologis merupakan semua tujuan dan akhir dari individu yang dapat berguna untuk mengetahui kesejahteraan individu yang berdasar pada fungsi psikologis positif individu terpenuhi.

Huppert (Sesillia, 2020) berpendapat bahwa dikatakan bahwa kesejahteraan psikologis menghasilkan kehidupan yang baik, hal ini merupakan bentuk dari kombinasi perasaan yang baik dan berfungsi dengan efektif . Individu dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi merasakan kegembiraan, kinerja yang baik, dukungan, dan kepuasan dalam hidup individu.

Synder dan Lopez (Kurniati, 2019) menjelaskan bahwa menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya sekedar ketiadaan penderitaan dalam hidup namun juga memiliki keterikatan yang aktif di dalam dunia, memiliki pemahaman tentang arti hidup, dan memiliki tujuan hidup serta hubungan individu terhadap oran

lain. Kesejahteraan psikologis merupakan kemampuan individu dalam memenuhi dimensi kesejahteraan psikologis, antara lain penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Jika individu merasakan terpenuhi terpenuhi kesejahteraan psikologisnya, maka individu akan merasa bahagia dalam hidupnya (Sesillia, 2020).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologi merupakan keadaan dimana seseorang memiliki pandangan positif terhadap dirinya dan mampu menjalani kehidupan yang lebih baik tanpa terbebani oleh masa lalu di hidupnya sehingga individu dapat merasa bahagia dan merasa aman.

## **2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis**

Ryff (Ramadhani dkk, 2016), mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang antara lain:

### **a. Faktor Demografis**

Faktor demografis yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis, antara lain yaitu umur (umur dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karena jika individu berusia lebih muda biasanya pemikirannya masih luas dan memiliki tujuan, sedangkan individu jika sudah lansia maka diumurnya yang tua individu merasa lebih tidak berguna dan kurang produktivitasnya), jenis kelamin (Jenis kelamin mempengaruhi kesejahteraan psikologis karena biasanya laki-laki lebih cenderung dibutuhkan dalam sesuatu hal, misalnya sebuah pekerjaan), status sosial ekonomi dan budaya (status social, ekonomi dan budaya mempengaruhi kesejahteraan psikologis karena biasanya pandangan individu lain terhadap individu)

### **b. Dukungan Sosial**

Dukungan sosial sendiri diartikan sebagai kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang dirasakan seseorang yang diterimanya dari berbagai sumber seperti pasangan, keluarga, sahabat, rekan kerja, dan organisasi sosial. Individu akan merasakan bahagia dan kesejahteraan

psikologis terpenuhi ketika merasa dapat dukungan dari individu sekitar sehingga individu dapat berkembang.

c. Penilaian Pengalaman Hidup

Pengalaman hidup mencakup berbagai bidang kehidupan pada berbagai tahap kehidupan. Penilaian individu terhadap pengalaman hidup memiliki pengaruh penting terhadap kesejahteraan psikologis. Individu akan dapat merasakan kesejahteraan psikologis nya jika individu sudah banyak merasakan pengalaman hidup, misalnya dalam situasi tertentu individu merasa tertekan dan sangat *down* namun sebelumnya individu juga sudah mengalaminya, maka individu akan lebih mudah untuk mengatasi hal tersebut jika dibandingkan dengan individu yang belum pernah mengalami situasi tersebut pastinya akan cenderung murung dan bingung.

d. *Locus of Control* (LOC)

*Locus of Control* adalah ukuran ekspektasi umum seseorang, ukuran kendali, ukuran penguatan untuk mengikuti perilaku tertentu, dan ukuran kesejahteraan psikologis yang dapat diprediksi dan mengikuti perilaku tertentu. Dimana individu harus mempunyai lingkaran kendali dalam hidup, mana hal yang dapat dikendalikan oleh diri, dan yang tidak dapat dikendalikan diri, individu yang dapat mengendalikan pikiran dan dirinya maka individu akan lebih dapat merasakan kesejahteraan psikologis.

Huppert (Izzati, dkk 2021) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis sebagai berikut:

a. Dukungan sosial

Individu akan merasakan bahagia dan kesejahteraan psikologis terpenuhi ketika merasa dapat dukungan dari individu sekitar sehingga individu dapat berkembang. Berbeda jika dalam lingkungannya individu tidak dapat dukungan social dan merasa terkucilkan, maka individu akan merasa murung dan tidak merasakan kesejahteraan psikologis.

b. Kepribadian

Kepribadian mempengaruhi kesejahteraan psikologis karena jika kepribadian individu baik dalam sebuah lingkungan, maka lingkungan

sekitar juga akan baik dengan individu sehingga individu merasa nyaman, bahagia dan merasakan kesejahteraan psikologisnya.

c. Usia

Usia dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karena pada hakekatnya manusia adalah makhluk hidup yang berkembang jadi semakin bertambah nya usia maka individu akan semakin lebih memikirkan kebutuhan dan tanggung jawab hal ini mengakibatkan rasa bahagianya sedikit berkurang karena banyaknya beban pikiran yang dihadapi.

d. Jenis kelamin

Jenis kelamin mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis karena pada Wanita dan pria umumnya memiliki strategi dalam menangani suatu permasalahan dengan cara yang berbeda.

e. Status sosial ekonomi

Status social dan ekonomi mempengaruhi kesejahteraan psikologis karena pada dasarnya masyarakat selalu melihat status social dan ekonomi dan hal tersebut mempengaruhi pikiran individu sehingga jika masyarakat menganggap status social dan ekonominya baik maka akan diperlakukan baik, maka individu akan merasa senang dan nyaman, dan sebaliknya.

Berdasarkan paparan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat 4 faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis antara lain, afektif (emosi), sosial (hubungan sosial dan dukungan interpersonal), kognitif (evaluasi pengalaman hidup dan *locus of control*), demografi (usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, budaya).

### 3. Aspek-aspek kesejahteraan psikologis

Ryff (Estikomah & Sahrah, 2019), berpendapat bahwa kesejahteraan psikologis adalah terpenuhinya keadaan psikologis dalam beberapa aspek antara lain:

a. Penerimaan diri

Individu dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki sikap positif terhadap dirinya, mampu mengenali dan menerima berbagai aspek

positif dan negatif dalam dirinya, serta memiliki perasaan positif terhadap kehidupan masa lalunya.

b. Hubungan positif dengan orang lain

Jika seseorang merasa nyaman secara psikologis pada aspek ini, mereka berhati hangat dan percaya diri dalam interaksinya dengan orang lain, memiliki empati, cinta, dan keintiman yang kuat, serta memahami kemampuan memberi dan menerima dalam hubungan.

c. Kemandirian

Individu dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi bersifat mandiri dalam pengambilan keputusan, menolak tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan benar, bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki individu, dan mengevaluasi kemampuan dirinya.

d. Penguasaan lingkungan

Individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik memungkinkan seseorang mengelola lingkungan, mengatur pengendalian kompleks atas aktivitas eksternal, memanfaatkan peluang dalam lingkungan secara efektif, menempatkan kebutuhan dan nilai-nilai yang disesuaikan dengan kebutuhan individu.

e. Tujuan hidup

Sudut pandang kesejahteraan psikologis dapat mengarahkan individu untuk memiliki tujuan hidup yang terarah yang memungkinkan mereka berfungsi secara positif dan memiliki tujuan, misi, dan arah yang dapat memberi makna pada hidupnya.

f. Pengembangan diri

Pengembangan diri adalah perasaan yang menjalar dalam diri individu bahwa ia dapat melalui tahapan perkembangan, terbuka terhadap pengalaman baru, menyadari potensi yang ada dalam dirinya setiap saat, dan meningkatkan kehidupannya.

Berdasarkan paparan di atas bahwa pendapat para ahli menyatakan terdapat 6 aspek yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis yaitu,

penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pengembangan pribadi.

## **B. Kepuasan Kerja**

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

Wexley dan Yukl (Damayanti, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara individu memandang dirinya dan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja ialah perasaan individu yang dapat membantu dirinya ataupun perasaan individu yang tidak dapat membantu dirinya yang berhubungan dengan apa yang dikerjakan ataupun kondisi yang sedang dialami.

Howell & Dipboye (Purba, 2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan hasil akhir dari rasa senang atau tidak senangnya karyawan terhadap aspek pekerjaan yang dijalani. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk dari cerminan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Melani (Purba, 2017) bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah perasaan emosional karyawan dimana tidak terjadi ataupun terjadi ketidak setaraan balas jasa dengan kinerja karyawan dengan balas jasa yang diinginkan karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individu, dimana individu yang berbeda memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda, tergantung pada nilai-nilai mereka. Semakin tinggi peringkat suatu pekerjaan yang ingin dicapai, semakin tinggi pula kepuasan terhadap pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan bahagia atau tidak bahagia, puas atau tidak puasnya seseorang dalam bekerja (Supatmi, dkk 2016).

Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap positif karyawan, termasuk emosi dan perilaku terkait pekerjaan, serta evaluasi pekerjaan sebagai perasaan syukur atas pencapaian nilai-nilai penting dalam pekerjaan (Saputra, 2021). Sedangkan menurut Robbins and Judge (Damayanti, 2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil evaluasi terhadap karakteristik individu tersebut. Individu

dengan kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya individu yang mempunyai kepuasan kerja rendah akan mempunyai perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan cara individu memandang dirinya dan pekerjaannya atau dapat dikatakan bahwa bentuk dari cerminan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu kepuasan kerja juga sebagai perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil evaluasi terhadap karakteristik individu tersebut.

## **2. Aspek-aspek kepuasan kerja**

Widodo (Mardiaya & Novalia , 2020) menyebutkan bahwa aspek kepuasan kerja ada 6, diantaranya:

### **a. Gaji**

Jumlah bayaran yang diterima karyawan akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

### **b. Pekerjaan itu sendiri**

Pekerjaan yang dilakukan apakah sudah mendekati kata memuaskan bagi karyawan yang melakukannya.

### **c. Rekan kerja**

Seorang teman yang selalu berinteraksi dengan individu saat bekerja, sehingga individu merasa rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

### **d. Atasan**

Yaitu orang yang selalu memberi perintah dan petunjuk dalam menjalankan tugas. Gaya kerja seorang manajer dapat membuat individu tidak nyaman atau nyaman, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

### **e. Promosi**

Yaitu potensi individu untuk berkembang melalui promosi, tergantung apakah individu dipromosikan pada jabatan tertentu. Hal ini juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu.

f. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja terutama lingkungan fisik dan psikologis.

Robbins dan Judge (Indriyanti Permata, 2017) berpendapat bahwa dalam mengukur kepuasan kerja dalam suatu organisasi, berikut adalah aspek-aspek pengukuran kepuasan kerja :

a. Rekan kerja

Hubungan pegawai dengan rekan kerja, seseorang yang dapat mendorong kerja pegawai.

b. Pekerjaan secara umum

Pegawai pada umumnya mampu bekerja dan menghabiskan sebagian waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

c. Pekerjaan itu sendiri

Seberapa baik seorang pegawai melaksanakan suatu tugas yang dilakukan sesuai dengan kepentingan pegawai tersebut.

d. Gaji

Kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dianggap pantas

e. Peluang Promosi

Karyawan mempunyai peluang peningkatan karir untuk lebih mengembangkan diri

f. Pengawasan

Jenis pengawasan apa yang diterima pegawai di perusahaan

Wexley dan Yukl (Damayanti, 2017) menyatakan kepuasan kerja berdasarkan karakteristik pekerjaan terdiri dari tujuh aspek:

a. *Kompensasi*

Kompensasi yang diterima karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang tidak memadai meningkatkan ketidakpuasan karyawan, begitu pula gaji yang tidak adil.

b. *Supervisi*

Sikap seorang atasan dalam mengelola karyawan sangatlah penting bagi karyawannya. Pengawasan yang memperhatikan dan mendukung kepentingan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

c. Pekerjaan itu sendiri

Jenis pekerjaan yang dihadapi karyawan dalam suatu organisasi, yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, kepentingan tugas, otonomi, dan umpan balik, memiliki pengaruh berbeda terhadap kepuasan kerja karyawan.

d. Hubungan dengan rekan kerja

Interaksi antar karyawan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Rekan kerja yang berkepribadian, ramah, dan kooperatif meningkatkan kepuasan kerja karyawan lainnya.

e. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang bersih dan tertata dengan baik membuat pekerjaan karyawan menjadi lebih mudah dan pada akhirnya mempengaruhi kepuasan karyawan.

f. Kesempatan memperoleh perubahan status

Bagi karyawan dengan motivasi pertumbuhan yang tinggi, disarankan kebijakan promosi yang adil dan organisasi mempunyai pengaruh yang memuaskan terhadap karyawan.

g. Keamanan kerja

Karyawan memperoleh rasa aman melalui lingkungan kerja yang nyaman, menghilangkan rasa takut akan ketidakpastian dan pemecatan mendadak.

Berdasarkan paparan diatas menurut ahli, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, peluang promosi, lingkungan kerja.

### **C. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan CV. X**

Sumber utama perusahaan adalah tenaga kerja manusia, karena tenaga manusia yang dapat mengelola dan membantu perusahaan menjadi berkembang mengikuti ilmu dan teknologi jaman sekarang. Maka dari itu perusahaan juga harus memperhatikan tenaga kerja manusianya untuk dapat terus bekerja mengembangkan perusahaan, karena jika karyawan bahagia dalam bekerja dan menyukai pekerjaannya, maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kebahagiaan merupakan faktor yang penting dalam kehidupan karyawan, setiap karyawan mempunyai cara tersendiri dalam mewujudkan kebahagiaannya dan setiap karyawan juga bertanggung jawab atas apa yang dilakukan untuk dapat mencapai kebahagiaan yang positif. Kebahagiaan karyawan inilah yang disebut kesejahteraan psikologis (Syaiful & Sariyah, 2018). Kesejahteraan psikologis adalah suatu kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa gangguan psikologis dan ditandai dengan kemampuan mengoptimalkan fungsi psikologis karyawan (Nopiando, 2012).

Kesejahteraan psikologis merupakan kondisi dimana aspek-aspek psikologis karyawan dapat berfungsi dengan baik dan positif (Sumakul & Ruata, 2020). Karyawan akan merasa kesejahteraan psikologisnya baik ketika karyawan selalu dilibatkan dalam pekerjaan, memiliki motivasi, memiliki energi yang positif, menikmati semua pekerjaan yang di berikan perusahaan dan mampu bertahan lama dalam perusahaan saat ini (Rihlati, 2018).

Kesejahteraan psikologis merupakan keadaan dimana karyawan merasakan suasana hati yang positif pada lingkungan di sekitarnya. Karyawan merasakan penerimaan diri dan hubungan sosial yang positif, yang berarti tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi di tempat kerja, orang termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya dan menikmati semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Estikomah & Sahrah, 2019).

Penelitian yang dilakukan Wright dkk memaparkan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan lebih mampu untuk dapat menyelesaikan permasalahan pekerjaannya dan karyawan yang sejahtera akan lebih

dapat menunjukkan komitmen yang tinggi dalam perusahaan dimana karyawan bekerja (Purnamasari, 2018).

Tidak semua perusahaan dapat memenuhi kesejahteraan psikologis karyawan, ada juga perusahaan yang tidak peduli bagaimana kesejahteraan psikologis karyawan, namun tetap menuntut karyawan tetap bekerja dengan optimal dengan memberikan imbalan yang tidak sesuai dengan apa yang dilakukan karyawan. Merujuk pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Washinta & Hadi, (2021) memaparkan bahwa terdapat salah satu staff Universitas Surabaya yang seringkali tidak terpenuhi kebutuhannya sehingga karyawan mengalami stres dalam tempat kerja. Hal yang menyebabkan karyawan stres dan mengalami ketidakpuasan antara lain, karyawan tidak puas terhadap imbalan yang diberikan atasan terhadap hasil kerjanya, karyawan juga tidak puas dengan peran pemimpin yang kurang memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawannya. Hal ini dapat menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja sehingga karyawan tidak merasa puas atas pekerjaannya, padahal jika karyawan mempunyai kepuasan kerja yang baik, karyawan akan memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya. Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Simarmata (Tang dkk, 2018) Menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis karyawan, karena pekerjaan adalah hal yang penting bagi setiap individu untuk dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari. Maka dari itu karyawan berusaha bekerja dengan semaksimal mungkin dan berharap mendapatkan imbalan yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis, karena ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka karyawan akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan akan dapat mudah menjalin hubungan yang baik dengan lingkungan kerjanya, dapat dengan mudah menyelesaikan permasalahan kerja dan tidak mudah tergantung dengan orang lain, dari hal tersebut karyawan akan merasa bahwa dirinya mendapatkan kesejahteraan psikologis yang baik.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan pemaparan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan CV. X. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi juga kesejahteraan psikologis karyawan. Begitupun sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah juga kesejahteraan psikologis karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang pengumpulan datanya menggunakan angka-angka, sedangkan analisisnya menggunakan statistik. Variabel merupakan segala sesuatu yang mempunyai variasi tertentu dan sudah ditetapkan oleh peneliti yang akan dikaji dan dipelajari untuk mendapatkan informasi lebih lanjut yang kemudian dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel tergantung, yang mana variabel bebas (*independen*) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel *dependen*. Sedangkan variabel terikat (*dependen*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas (Sugiyono, 2013).

Variabel bebas : Kepuasan kerja (X)

Variabel tergantung : Kesejahteraan Psikologis (Y)

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

##### **1. Kesejahteraan Psikologis**

Kesejahteraan psikologis adalah kondisi dimana individu dapat menerima diri dan masa lalunya dengan baik, mengatur lingkungan sesuai kebutuhannya dan membuat hidup lebih bermakna untuk dapat menikmati hidup yang bahagia. Pengukuran kesejahteraan psikologis ditata oleh Purnamasari, (2018) yang terdiri dari 31 item. Skala ini didasarkan pada aspek penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi.

Dalam hal ini, jika semakin tinggi skor yang didapatkan maka semakin tinggi juga kesejahteraan psikologisnya, begitupun sebaliknya.

##### **2. Kepuasan Kerja 1**

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penyusunan skala

kesejahteraan psikologis didasarkan pada aspek-aspek kesejahteraan psikologis yang dikemukakan oleh Widodo (dalam Mardiana & Novalia, 2020) yang meliputi gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja.

Dalam hal ini, jika semakin tinggi skor yang didapatkan maka semakin tinggi juga kepuasan kerjanya, begitupun sebaliknya.

### **C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang didalamnya terdapat obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan telah ditetapkan oleh peneliti yang akan dikaji dan dipelajari untuk mendapatkan informasi lebih lanjut yang kemudian dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini melibatkan seluruh karyawan CV. X yang berjumlah 100 karyawan.

#### **2. Sampel**

Sugiyono, (2013) menyatakan bahwa sampel adalah separuh dari jumlah populasi yang mempunyai karakteristik yang dapat menjelaskan keseluruhan populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. X.

#### **3. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, suatu metode untuk menentukan sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2013). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling kuota, dimana pengambilan sampel dari populasi menurut ciri-ciri yang telah ditentukan dan jumlah yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Ciri-ciri sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV. X, Karyawan yang sudah bekerja minimal 6 bulan, dari pertimbangan peneliti karena karyawan yang bekerja lebih dari 6 bulan di perusahaan tersebut telah mengetahui dan menjalani kultur perusahaan sehingga mengetahui masalah maupun kendala di dalam perusahaan yang sebenarnya.

## D. Metode pengambilan data

### 1. Skala Kesejahteraan Psikologis

Pengukuran kesejahteraan psikologis ditata oleh Purnamasari, (2018) yang terdiri dari 31 item. Skala ini merupakan skala yang didasarkan pada aspek penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi

Pemakaian skala yang akan dilakukan yakni skala yang diciptakan dasar dari acuan *likert*. Masing-masing aitem tersusun total 4 *opsi* tanggapan, diantaranya jawaban tersebut mengandung Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala tersebut juga mengandung pertanyaan yang mendukung (*favorable*) dan pertanyaan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Adapun bobot penilaian dari pertanyaan mendukung (*favorable*) yaitu SS=4, S=3, TS=2, STS=1, sedangkan bobot dari pertanyaan yang tidak mendukung (*unfavorable*) yaitu SS=1, S=2, TS=3, STS=4.

**Table 1. Blueprint Skala Kesejahteraan Psikologis**

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Penerimaan diri	4	1	5
2.	Hubungan positif dengan orang Lain	4	1	5
3.	Otonomi	4	1	5
4.	Penguasaan lingkungan	4	1	5
5.	Tujuan hidup	4	2	6
6.	Pertumbuhan pribadi	4	1	5
<b>TOTAL</b>		<b>24</b>	<b>7</b>	<b>31</b>

### 2. Skala Kepuasan Kerja

Penyusunan skala kepuasan kerja didasarkan pada aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh widodo (dalam Mardiana & Novalia, 2020) yang meliputi gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja.

Pemakaian skala yang akan dilakukan yakni skala yang diciptakan dasar dari acuan *likert*. Masing-masing aitem tersusun total 4 *opsi* tanggapan,

diantaranya jawaban tersebut mengandung Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala tersebut juga mengandung pertanyaan yang mendukung (*favorable*) dan pertanyaan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Adapun bobot penilaian dari pertanyaan mendukung (*favorable*) yaitu SS=4, S=3, TS=2, STS=1, sedangkan bobot dari pertanyaan yang tidak mendukung (*unfavorable*) yaitu SS=1, S=2, TS=3, STS=4.

**Table 2. Blueprint Kepuasan Kerja**

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Gaji</i>	2	2	4
2.	<i>Pekerjaan itu sendiri</i>	2	2	4
3.	<i>Rekan kerja</i>	2	2	4
4.	<i>Atasan</i>	2	2	4
5.	<i>Promosi</i>	2	2	4
6.	<i>Lingkungan kerja</i>	2	2	4
	<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

#### E. Validitas, Uji Daya Beda Item, dan Reliabilitas

##### 1. Validitas

Azwar, (2014) memaparkan validitas merupakan sejauh apa alat ukur mampu mengukur secara akurat untuk menjalankan fungsinya serta mewujudkan tujuan dari alat ukur tersebut. Validitas merupakan elemen terpenting yang harus dimiliki oleh alat ukur, apabila suatu instrumen mampu menjalankan fungsi pengukurannya sesuai dengan maksud perhitungan yang dilakukan, maka instrumen tersebut mempunyai efektivitas yang baik dan tingkat kesalahan yang dihasilkan alat ukur tersebut lebih rendah. Teknik validitas terhadap penelitian ini adalah validitas isi, yang dimaksud validitas isi adalah validitas yang dipakai untuk menguji isi tes menempuh analisis rasional dari pandangan ahli (Azwar, 2012).

##### 2. Uji Daya Beda Item

Uji diskriminasi item adalah sejauh mana suatu item memungkinkan adanya diskriminasi antara individu yang mempunyai atribut yang diukur dan

sejumlah kecil individu yang tidak. Indeks kinerja identifikasi item juga merupakan indikator keselarasan dan koherensi, serta fungsi dari item di seluruh skala tugas, yang dikenal dengan pentingnya konsistensi keseluruhan dari item. Pengujian daya diskriminasi dilakukan dengan mengevaluasi koefisien korelasi antara sebaran skor aitem sebesar dengan sebaran skor skala. Perhitungan ini meningkatkan koefisien korelasi keseluruhan elemen (Azwar, 2012). Pengujian daya beda aitem dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS 24.0 for windows*. Kemudian cara mengetahui hasil dari indeks daya beda aitem mengarah pada referensi menyatakan batasan dipakai yakni  $\geq 0,30$  jika melihat aitem dirasa kurang layak, maka akan dimungkinkan untuk diturunkan batasan menjadi  $\geq 0,25$ .

### 3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah sejauh mana suatu alat ukur menunjukkan hasil yang konsisten dan tervalidasi, serta nilainya dapat menunjukkan hasil yang konsisten atau sama pada semua penelitian yang dilakukan pada subjek atau kelompok sebelumnya (Azwar, 2012). Teknik pengujian reliabilitas yang digunakan penelitian ini adalah *Alpha Cronbach* yang bertujuan untuk mengetahui koefisien reliabilitas yang dihasilkan skala kepuasan kerja dan skala kesejahteraan psikologis. Perhitungan reliabilitas menggunakan bantuan dari program *SPSS 24*.

### F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan sebuah metode yang digunakan dengan tujuan menganalisis data kemudian diambil kesimpulan dan dapat diuji hipotesisnya (Azwar, 2011). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *product moment* oleh Karl Pearson yang dibantu program *SPSS 24.0 for windows*.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kancan dan Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kancan Penelitian**

Pengenalan lokasi penelitian adalah langkah pertama yang harus dilakukan peneliti, sebelum melakukan penelitian dengan merancang segala sesuatu yang kedepannya akan difungsikan guna tercapainya penelitian berjalan tanpa halangan. Tata pelaksanaan penelitian berada di CV. X di daerah kota Kendal provinsi Jawa Tengah.

CV. X yang beralamatkan RT 02, RW 03, Jotang, Kabupaten Kendal, Provinsi Jawa Tengah, merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang berfokus pada satu produk berupa lembaran triplek yang mempunyai 113 karyawan. Dalam melakukan bisnisnya, CV.X menerapkan sistem *make to order*.

Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan yang bekerja di CV.X menjadi tempat penelitian karena :

- a. Adanya masalah yang terkait kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis
- b. Lokasi belum pernah dilakukan penelitian serupa
- c. Peneliti mendapatkan izin dari HRD CV.X

##### **2. Persiapan Penelitian**

Peneliti perlu mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan sebelum penelitian dilaksanakan guna menghindari kesalahan yang tidak diinginkan selama proses penelitian berlangsung. Sebelumnya peneliti telah menyusun alat ukur yang berupa skala, kemudian peneliti meminta izin pada HRD di CV. X.

- a. Persiapan Perizinan

Perizinan merupakan bagian terpenting dalam penelitian yang perlu dilakukan sebelum penelitian berjalan. Peneliti mengajukan surat permohonan untuk melakukan penelitian terlebih dahulu kepada

HRD di CV.X. Untuk mendapatkan surat izin pelaksanaan penelitian, surat permohonan penelitian diberikan oleh TU (Tata Usaha) Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan nomor surat 920/C.1/Psi-SA/V/2024.

b. Penyusunan Alat Ukur

Penyusunan alat ukur merupakan suatu rangkaian proses yang dilakukan peneliti untuk dapat menyusun skala guna menghimpun data dari responden. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah pengukuran kepuasan kerja dan pengukuran kesejahteraan psikologis

Penyusunan pengukuran ini melibatkan 4 pilihan responden, yaitu STS (Sangat Tidak Sesuai), TS (Tidak Sesuai), S (Sesuai), dan SS (Sangat Sesuai). Adapun bobot penilaian dari pertanyaan mendukung (*favorable*) yaitu SS=4, S=3, TS=2, STS=1, sedangkan bobot dari pertanyaan yang tidak mendukung (*unfavorable*) yaitu SS=1, S=2, TS=3, STS=4.

1. Skala Kesejahteraan Psikologis

Pengukuran kesejahteraan psikologis ditata oleh Purnamasari, (2018) yang terdiri dari 31 item. Skala ini merupakan skala yang didasarkan pada aspek penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi.

**Table 3. Sebaran Skala Kesejahteraan Psikologis**

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Penerimaan diri</i>	1,20,11,24	10	5
2.	<i>Hubungan positif dengan orang lain</i>	2,15,13,23	6	5
3.	<i>Otonomi</i>	3,18,25,26	7	5
4.	<i>Penguasaan lingkungan</i>	5,17,27,28	19	5
5.	<i>Tujuan hidup</i>	4,16,21,29	9,22	6
6.	<i>Pertumbuhan pribadi</i>	12,14,30,31	8	5
	<b>TOTAL</b>	<b>24</b>		<b>31</b>

## 2. Skala Kepuasan Kerja

Penyusunan skala kesejahteraan psikologis didasarkan pada aspek-aspek kesejahteraan psikologis yang dikemukakan oleh Widodo (Mardiana & Novalia, 2020) yang meliputi gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja.

**Table 4. Sebaran Kepuasan Kerja**

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Gaji</i>	1,13	2,14	4
2.	<i>Pekerjaan itu sendiri</i>	3,15	4,16	4
3.	<i>Rekan kerja</i>	5,17	6,18	4
4.	<i>Atasan</i>	7,19	8,20	4
5.	<i>Promosi</i>	9,21	10,22	4
6.	<i>Lingkungan kerja</i>	11,23	12,24	4
	<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

## 3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Pengujian alat ukur penelitian dilaksanakan guna untuk dapat mengetahui reliabilitas skala dan daya beda aitem pada penelitian. Pelaksanaan uji coba dilakukan pada tanggal 14 Juni 2024 sampai tanggal 15 Juni 2024. Kemudian mengambil subjek seluruh karyawan CV.X yang berjumlah 100 karyawan. Pada uji coba melibatkan instrumen melalui angket dan terdapat 100 karyawan yang menjadi subjek penelitian uji coba alat ukur ini.

Pengambilan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan *try out* terpakai. *Try out* terpakai ini dilakukan karena keterbatasan subjek, kemudian alasan lain menggunakan *try out* terpakai pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberikan skala yang tersedia kepada setiap karyawan, sehingga memakan waktu yang cukup lama dan menghambat jam kerja karyawan CV. X.

## 4. Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis akan diuji daya beda aitem dan perkiraan reliabilitas. Pengujian tersebut menggunakan program SPSS versi

24.0 for Windows. Hasil dari pengukuran reliabilitas dan uji daya beda aitem adalah, sebagai berikut :

#### 1. Skala Kesejahteraan Psikologis

Skala kesejahteraan psikologis berjumlah 31 aitem yang diujikan kepada 100 karyawan CV.X, berdasarkan hasil uji daya beda aitem, diketahui bahwa keseluruhan aitem memiliki daya beda yang tinggi. Koefisien korelasi yang didapatkan adalah sebesar  $>0,250$  sehingga aitem yang memiliki hasil  $>0,250$  dapat dikatakan aitem yang baik. Terdapat 28 aitem dengan daya beda yang tinggi dengan hasil berkisaran 0,267 sampai 0,659, sedangkan aitem dengan daya beda rendah terdapat 3 aitem yang bergerak antara 0,112 sampai 0,245. Estimasi reliabilitas dari skala kesejahteraan psikologis dengan analisis ini didapatkan dengan melibatkan koefisien reliabilitas *Alpha* dari *Cronbach* sebesar 0,913, sehingga skala kesejahteraan psikologis dapat disebut reliabel. Skala ini pernah digunakan pada 50 responden oleh Purnamasari, (2018) dalam penelitian Hubungan Iklim Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan RSUD Siti Hajar Medan. Penelitian ini menggunakan semua responden yang ada di RSUD Siti Hajar. Berikut daya beda aitem dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Table 5. Beda Aitem Skala Kesejahteraan Psikologis**

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Penerimaan diri</i>	1,20,11,24	10	5
2.	<i>Hubungan positif dengan orang lain</i>	2,15,13,23	6	5
3.	<i>Otonomi</i>	3,18,25,26	7	5
4.	<i>Penguasaan Lingkungan</i>	5,17,27,28	19*	5
5.	<i>Tujuan hidup</i>	4,16,21,29	9*,22	6
6.	<i>Pertumbuhan Pribadi</i>	12,14,30,31	8*	5
<b>TOTAL</b>		<b>24</b>	<b>7</b>	<b>31</b>

Keterangan : \*) = Aitem berdaya beda rendah

Aitem berdaya beda rendah sebanyak 3 aitem, tersisa 28 aitem

## 2. Skala Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan uji daya beda aitem yang dilakukan pada 24 aitem pada skala kepuasan kerja. Keseluruhan aitem memiliki daya beda tinggi. Koefisien korelasi yang didapatkan adalah sebesar  $>0,250$  sehingga aitem yang memiliki hasil  $>0,250$  dapat dikatakan aitem yang baik. Terdapat 22 aitem dengan daya beda yang tinggi yang berkisaran antara 0,435 hingga 0,824, sedangkan aitem dengan daya beda rendah terdapat 3 aitem yang bergerak antara 0,081 sampai 0,086. Estimasi reliabilitas skala kepuasan kerja pada penelitian ini didapatkan dengan menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha* dan *Cronbach* sebesar 0,944, sehingga skala kepuasan kerja dapat disebut reliabel. Berikut daya beda aitem dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Table 6. Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja**

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Gaji</i>	1,13	2,14	4
2.	<i>Pekerjaan itu sendiri</i>	3,15	4,16	4
3.	<i>Rekan kerja</i>	5,17	6,18	4
4.	<i>Atasan</i>	7,19	8,20	4
5.	<i>Promosi</i>	9,21	10*,22	4
6.	<i>Lingkungan kerja</i>	11,23*	12,24	4
<b>TOTAL</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

Keterangan : \*) = Aitem berdaya beda rendah

Aitem berdaya beda rendah sebanyak 2 aitem, tersisa 22 aitem

### B. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada tanggal 14 Juni 2024 sampai tanggal 15 Juni 2024. Kemudian mengambil subjek seluruh karyawan CV.X yang berjumlah 100 karyawan. Pada penelitian ini melibatkan instrumen melalui penyebaran skala dan terdapat 100 karyawan yang menjadi subjek penelitian ini. Penelitian ini merupakan penelitian yang data penelitian pada saat uji coba dapat dipakai sebagai data penelitian yang sebenarnya maka penelitian ini menjadi penelitian *try out* terpakai yang artinya data yang sudah diambil dalam uji coba skala ukur kembali digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis. Total

responden pada penelitian ini sebanyak 100 responden, meliputi 46 subjek laki-laki dan 54 subjek perempuan, dan terdapat 13 subjek yang tidak memenuhi kriteria, maka dari itu tidak di masukan kedalam data. Adapun rincian sebagai berikut:

**Table 7. Karakteristik subjek**

Karakteristik Subjek	Frekuensi	Prosentase	Total
<b>1. Jenis Kelamin</b>			
a. Laki-laki	46	46%	100
b. Perempuan	54	54%	
<b>2. Masa Kerja</b>			
a. > 6 bulan	100	100%	100
<b>3. Usia</b>			
a. 16-25	19	19%	100
b. 26-35	47	47%	
c. 36-45	25	25%	
d. 46-55	8	8%	
e. >55	1	1%	

### C. Analisis dan Hasil Penelitian

#### 1. Uji Asumsi

Proses uji asumsi dilakukan dengan menjalankan pengujian normalitas serta linieritas terhadap data penelitian yang telah diperoleh sebelumnya. Penelitian ini, peneliti menggunakan program *SPSS 24.0 for Windows* untuk melaksanakan uji asumsi

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat dengan jelas mengenai pendistribusian data. Apabila dilakukan secara normal atau tidak. Berdasarkan penelitian ini digunakan untuk menguji normalitas ialah teknik *One Sample Kolmogorov Smirnov Z* melalui bantuan program perhitungan SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 24.0 *for windows*. Prosedur penilaian yakni jika memperoleh signifikansi ( $p > 005$ ), sedangkan data yang berdistribusi tidak normal apabila data menunjukkan numerik ( $p < 005$ ). Berikut merupakan tabel hasil uji normalitas pada penelitian ini:

**Table 8. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Mean	Std. Deviasi	KS-Z	Sig.	P	Ket.
Kesejahteraan Psikologis	85,32	9,259	0,070	0,200	>0,05	Normal
Kepuasan Kerja	48,41	11,654	0,087	0,060	> 0,05	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas sebagaimana yang dipaparkan dalam tabel diatas, variabel kesejahteraan psikologis memperoleh hasil KS-Z=0,070 serta p=0,200 yang artinya bahwa data kesejahteraan psikologis normal. Sementara hasil uji normalitas variabel kepuasan kerja memperoleh hasil KS-Z=0,087 serta p=0,060 yang artinya bahwa data kepuasan kerja normal.

#### b. Uji Linieritas

Uji linieritas dimanfaatkan dalam penelitian ini guna melihat keterkaitan diantara variabel bebas dan tergantung. Pengujian data memanfaatkan Uji  $F_{Linier}$ . Data dinyatakan linier apabila mempunyai taraf signifikansi kurang dari 0,05.

Sesuai dengan uji linieritas pada variabel kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja didapatkan  $F_{Linier}$  sebanyak 25,481 dengan taraf signifikansi 0,004 ( $P < 0,05$ ). Hasil tersebut membuktikan bahwa antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan secara linier.

## 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan pada riset ini memanfaatkan uji *Product Moment*. Uji hipotesis dilaksanakan guna mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan CV. X. Sesuai dengan hasil uji *Product Moment* didapatkan koefisien korelasi  $r_{xy}$  sejumlah -295 dengan taraf signifikansi 0,003 ( $p < 0,05$ ).

Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan CV. X. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Artinya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kesejahteraan psikologisnya,

semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah kesejahteraan psikologis.

#### D. Deskripsi Hasil Penelitian

Tahap selanjutnya yakni membuat deskripsi hasil penelitian yang bertujuan guna mendeskripsikan skor subjek melalui pengukuran dan penjelasan variabel yang diteliti. Model distribusi normal digunakan pada data penelitian guna membagi subjek menjadi kelompok-kelompok yang sesuai dengan variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Norma yang digunakan adalah sebagai berikut:

**Table 9. Norma Kategori**

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1.5\delta < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0.5\delta < X \leq \mu + 1.5\delta$	Tinggi
$\mu - 0.5\delta < X \leq \mu + 0.5\delta$	Sedang
$\mu - 1.5\delta < X \leq \mu - 0.5\delta$	Rendah
$X \leq \mu - 1.5\delta$	Sangat Rendah

Keterangan :  $\delta$  = Standar deviasi hipotetik  
 $\mu$  = Mean hipotetik  
 $X$  = Skor yang diperoleh

#### 1. Deskripsi Data Kesejahteraan Psikologis

Skala kesejahteraan psikologis terdiri dari 28 aitem dengan rentang skor antara 1 hingga 4, skor minimum yang dapat di peroleh oleh subjek adalah 28(28x1), sedangkan skor maksimumnya adalah 112 (28x4).

Standar deviasi pada skala kesejahteraan psikologis adalah 14 dihitung dari selisih skor maksimum dan skor minimum, kemudian dibagi enam ((112-28):6). Sedangkan *mean* hipotetik pada skala tersebut adalah 70 dihitung dari hasil penambahan skor maksimum dan skor minimum, lalu dibagi dua ((112+28):2).

Skor minimum empirik adalah 57, sedangkan skor maksimum empirik adalah 104. Standar deviasi empirik adalah 7,83 dan *mean* empirik adalah 80,5. Berdasarkan deskripsi data tersebut, skor kesejahteraan psikologis dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Table 10. Deskripsi Skor Skala Kesejahteraan Psikologis**

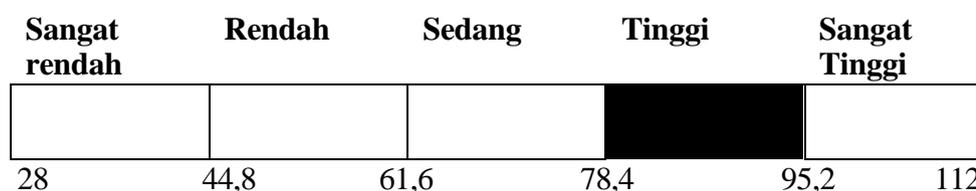
	<b>Empirik</b>	<b>Hipotetik</b>
Skor Minimum	57	28
Skor Maksimum	104	112
Mean (M)	80,5	70
Standar Deviasi	7,83	14

Berdasarkan data diatas, skala kesejahteraan psikologis memiliki *mean* empirik sebesar 80,5, nilai tersebut lebih besar dari mean hipotetik ( $80,5 < 70$ ) yang menunjukkan subjek berada dalam kategori sedang.

**Table 11. Deskripsi Skor Kesejahteraan Psikologis**

<b>Norma</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
$112 < X$	Sangat Tinggi	28	28%
$95,2 < X \leq 112$	Tinggi	53	53%
$78,4 < X \leq 95,2$	Sedang	17	17%
$61,6 < X \leq 78,4$	Rendah	2	2%
$X \leq 44,8$	Sangat Rendah	0	0%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa pada variabel kesejahteraan psikologis, terdapat 28 karyawan (28%) yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Selanjutnya sebanyak 53 karyawan (53%) masuk kedalam kategori tinggi, 17 karyawan (17%) yang masuk kedalam kategori sedang, dan terdapat 2 karyawan (2%) yang masuk kedalam kategori rendah. Tidak ada karyawan yang masuk kedalam kategori sangat rendah, oleh karena itu mayoritas karyawan dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata skor kesejahteraan psikologis yang tinggi. Detail terlihat dalam gambaran norma kesejahteraan psikologis dibawah ini:

**Gambar 1. Persebaran Kategori Variabel Kesejahteraan Psikologis**

## 2. Deskripsi Data Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja terdiri dari 22 aitem dengan rentang skor antara 1 hingga 4. Skor minimum yang dapat diperoleh oleh subjek 22 ( $22 \times 1$ ), sedangkan skor maksimumnya 88 ( $22 \times 4$ ).

Standar deviasi pada skala kepuasan kerja adalah 11 dihitung dari selisih skor maksimum dan skor minimum, kemudian dibagi enam ( $((88-22):6)$ ). Sedangkan *mean* hipotetik pada skala ini adalah 55 dihitung dari hasil penambahan skor maksimum dan skor minimum kemudian dibagi dua ( $((88+22):2)$ ).

Skor minimum empirik adalah 30, sedangkan skor maksimum empirik adalah 77, standar deviasi empirik nya adalah 11,654 dan *mean* empirik adalah 48,41. Berdasarkan deskripsi data tersebut, skor kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui tabel sebagai berikut :

**Table 12 Deskripsi Skor Skala Kepuasan Kerja**

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	30	22
Skor Maksimum	77	88
<i>Mean</i> (M)	48,41	55
Standar Deviasi	11,654	11

Berdasarkan *mean* empirik yang terdapat dalam kotak norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas, diketahui bahwa rentang skor subjek berada pada kategori rendah yakni sebesar 48,41. Secara umum, deskripsi data variabel kepuasan kerja dengan menunjukan pada norma kategorisasi adalah sebagai berikut :

**Table 13 Normal Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja**

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$88 < X$	Sangat Tinggi	2	2%
$74,8 < X \leq 88$	Tinggi	13	13%
$61,6 < X \leq 74,8$	Sedang	33	33%
$48,4 < X \leq 61,6$	Rendah	25	25%
$X \leq 35,2$	Sangat Rendah	27	27%
	<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pada variabel kepuasan kerja, terdapat 2 karyawan (2%) yang masuk kedalam kategori sangat tinggi, selanjutnya sebanyak 13 karyawan (13%) yang masuk kedalam kategori tinggi, terdapat 33 karyawan (33%) yang masuk kedalam kategori sedang, kemudian terdapat 25 karyawan (25%) yang masuk kedalam kategori rendah, dan terdapat 27 karyawan (27%) yang masuk kedalam kategori sangat rendah. Oleh karena itu mayoritas karyawan dalam variabel ini memiliki nilai rata-rata skor kepuasan kerja yang sedang. Detail terlihat dalam gambaran norma kepuasan kerja dibawah ini :

Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
22	35,2	48,4	61,6	74,8
				88

**Gambar 2 Persebaran Kategori Variabel Kepuasan Kerja**

#### E. Pembahasan

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan CV. X. Hipotesis yang peneliti ajukan yakni ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan CV.X dan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai korelasi  $r_{xy}$  sejumlah -0,295 dengan taraf signifikansi 0,003 ( $p < 0,05$ ) . Temuan ini membuktikan bahwa tidak adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Dikarenakan hasil uji hipotesis yang tidak sesuai dengan dugaan hipotesis peneliti yang menunjukkan adanya hubungan positif antar variabel, maka hipotesis penelitian ini dinyatakan ditolak.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa tidak adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Dikarenakan hasil uji hipotesis yang tidak sesuai dengan dugaan hipotesis peneliti yang menunjukkan adanya hubungan positif antar variabel, maka hipotesis penelitian ini dinyatakan ditolak. Kepuasan diri yang rendah tidak

selamanya berdampak pada kesejahteraan diri karyawan. Penelitian yang dilakukan Brebahama & Listyandini (2019) menunjukkan tidak semua faktor kepuasan diri mempengaruhi kondisi kesejahteraan psikologis individu, dalam penelitiannya memberi gambaran bahwa individu dengan status ekonomi dari penghasilan gaji yang rendah memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi dengan latar belakang tinggal dengan orang tua. Kesejahteraan psikologi merupakan pencapaian penuh dari potensi psikologis individu, di mana individu tersebut berada dalam suatu kondisi yang mana mereka dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri secara apa adanya. Mereka mempunyai tujuan hidup, membentuk hubungan yang positif, dan menjadi individu yang mandiri, mereka juga mampu dalam mengontrol lingkungan mereka, dan terus mengalami pertumbuhan pribadi (Hardianto & Islamiati, 2021). Sehingga apabila kepuasan kerja rendah tidak akan mengganggu kesejahteraan psikologis dari individu itu sendiri. Beberapa aspek kesejahteraan psikologis yang dimiliki individu adalah adanya penerimaan diri yang baik. Menurut Ryff (1989) individu dengan penerimaan diri yang tinggi memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui, dan menerima berbagai aspek diri termasuk kualitas yang bagus dan yang buruk, merasa positif terhadap kehidupan yang sudah lalu. Selain itu individu tersebut juga memiliki aspek otonomi dalam dirinya, yang mana seperti yang disebutkan Ryff (1989) bahwa otonomi adalah kemampuan individu untuk menjadi unik dan berbeda sekalipun berbeda dengan hal lazim. Individu juga dapat membuat keputusan sendiri dan mandiri, mampu menghindari tekanan sosial dan dapat bertindak dengan cara-cara tertentu. Selain itu, individu mampu mengatur perilaku dari dalam serta mengevaluasi diri dengan standar pribadi.

Kemudian berdasarkan data diatas kesejahteraan psikologis juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor tidak hanya kepuasan kerja, namun juga dipengaruhi oleh faktor oleh *job insecurity*, keadilan organisasi dan profesionalisme kepemimpinan, serta antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional.

### **F. Kelemahan Penelitian**

Berikut ini terdapat kelemahan-kelemahan yang ditemukan peneliti selama melakukan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa untuk responden mengisi dengan tergesa-gesa karena pengisian angket dilakukan saat jam kerja dan istirahat, sehingga kemungkinan untuk pengisian angket dapat berisi jawaban yang tidak objektif dalam memilih pernyataan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa adanya hubungan negative antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis, dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah kesejahteraan psikologis dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kesejahteraan psikologis. Dikarenakan hasil uji hipotesis yang tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti yaitu terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

#### **B. Saran**

##### 1. Bagi Karyawan

Diharapkan bagi karyawan untuk tetap bekerja dengan senang hati, ikhlas dan tetap menjaga kesejahteraan psikologisnya agar dapat lebih merasa puas dalam menjalankan pekerjaan.

##### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis agar diperoleh data yang akurat, mengoptimalkan efisiensi pengolahan data yang ada, memperluas cakupan penelitian untuk dapat mendalami lebih banyak faktor yang mempengaruhi permasalahan yang akan diangkat. Hal ini dapat digunakan sebagai perbandingan hasil yang lebih luas terkait dengan tingkat perilaku konsumen yang diteliti. Peneliti juga disarankan untuk melibatkan sampel dalam jumlah yang lebih besar agar dapat diteliti lebih mendalam dan maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alapján-, V. (2016). Kesejahteraan psikologis karyawan ditinjau dari job insecurity dan iklim organisasi. 1–23.
- Amna, Z., Zahara, M., Sari, K., & Sulistyani, A. (2022). Gambaran kesejahteraan psikologis pada pasien penderita gagal ginjal kronik (ggk) yang menjalani treatment hemodialisis. *Jurnal Psikologi*, 15(2), 323–338. <https://doi.org/10.35760/Psi.2022.V15i2.6358>
- Angioni, S. A., Giansante, C., Ferri, N., Ballarin, L., Pampanin, D. M., Marin, M. G., Bargione, G., Vasapollo, C., Donato, F., Virgili, M., Petetta, A., Lucchetti, A., Cabuga Jr, C. C., Masendo, C. B. ., Hernando, B. J. ., Joseph, C. C. ., Velasco, J. P. ., Angco, M. K. ., Ayaton, M. A., Barile, N. B. (2021). Pengaruh job insecurity terhadap kesejahteraan psikologis karyawan kontrak di cabang pt. Bank x. *Fisheries Research*, 140(1), 6, doi: 10.1038/S41598
- Anjeliza. (2013). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
- Assyifa, M. D. A. (2023). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak cv fian putra batang, 31–41. [http://repository.unissula.ac.id/32136/1/Psikologi\\_30701800073\\_Fullpdf.Pdf](http://repository.unissula.ac.id/32136/1/Psikologi_30701800073_Fullpdf.Pdf)
- Ayu, H. R., & Mujiasih, E. (2022). Kesejahteraan psikologis ditinjau dari problemfocused coping pada karyawan pt. Pantjatunggal knitting mill semarang. *Jurnal Empati*, 11(4), 245–250. <https://doi.org/10.14710/Empati.0.36469>
- Ayu Safitri, N., & Santoso, B. (2022). Pengaruh kesejahteraan psikologis, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap di Smk Negeri 1 Nganjuk. *Jurnal E-Bis*, 6(2), 595–605. <https://doi.org/10.37339/E-Bis.V6i2.943>
- Azwar, S. (2011). *Sikap Dan Perilaku Dalam: Sikap Manusia Teori Dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Sikap Manusia Teori Dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brebahama, B. A., & Listyandini, R. A. (2016). Gambaran tingkat kesejahteraan psikologis penyandang tunanetra dewasa muda. *Mediapsi*, 1 (1), 1-10, doi: 10.21776/ub.mps.2016.002.01.1.
- Damayanti, S. Dan R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1–85.
- Estikomah, E., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh persepsi pengembangan karier terhadap kesejahteraan psikologis polisi wanita di mapolda diy. *Prosiding Seminar Nasional Pakar*, 1–7. <https://doi.org/10.25105/Pakar.V0i0.4234>
- Farhanna, S., & Tatiyani, T. (2022). Hubungan kepuasan kerja dan regulasi emosi dengan kesejahteraan psikologis pada guru di Komplek Pendidikan Muhammadiyah Kramat Raya Jakarta Pusat. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 2(3), 104–111. <https://doi.org/10.37817/Psikologikreatifinovatif.V2i3.2133>

- Hardianto, Y., & Islamiati, N. (2021). Hubungan psychological well-being dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan honorer Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 2 (3), 301-309, doi: 10.51849/j-p3k.v2i3.126.
- Hermanto, H., Darmanah, D., Saputra, W. E., & Harlofida, D. (2020). Pengaruh kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai pada sekretariat dewan oku timur. *Jurnal Aktual*, 17(2), 119–125. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.40>
- Indriyanti Permata, C. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi kasus staff karyawan PT. Subaindo Cahaya Polintraco Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 5(3).
- Izzati, U. A., Budiani, M. S., Mulyana, O. P., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Gambaran kesejahteraan psikologis pada karyawan terdampak pandemi covid-19. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 11(3), 315. <https://doi.org/10.26740/jptt.v11n3.p315-326>
- Jati Ariati. (2010). Subjective well-being (kesejahteraan subjektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (Dosen) di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2), 117–123.
- Kurniati, S. R. (2019). ( Psychological Well-Being ) dengan kontrol diri pada anggota paskibra SMA Kemala Bhayangkari 1 Medan, 1–80.
- Kurniawan, I. (2015). Kepuasan kerja karyawan Oleh : *Universitas Mataram, October*, 81–95.
- Lakoy, F. S. (2009). Psychological well-being perempuan bekerja dengan status menikah dan belum menikah. *Jurnal Psikologi Esa Unggul*, 7(2), 38–47.
- Lisa, R., Marpaung, W., & Manurung, Y. (2020). Kesejahteraan psikologis ditinjau dari ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(1), 31. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i1.3590>
- Lutfia, K. (2016). Hubungan antara kebersyukuran kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan rumah sakit Nahdotul Ulama Jombang. 1–185.
- Marcheline, A. R., & Adiati, R. P. (1851). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang mengalami job mismatch, 1(2), 1319–1330.
- Mardiana, M., & Novalia, S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Lampung Ventura. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 34–44. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.39>
- Martani Galuh. (2019). Hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional. 15-76.
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal Of Social And Industrial Psychology*, 1(2), 1–6. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2637>
- Olivia, N., Taroreh, R., & Quilim, N. A. (2016). Pengaruh kesejahteraan psikologis karyawan, job enrichment dan job enlargement terhadap kepuasan

kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara. *Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, Job Enrichment, dan Job Enlargment Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara*, 4(1), 1356–1368.

- Purba, Portatiro Lashara. (2017). *Universitas Medan Area*. 1–12.
- Purnamasari, A. (2018). Hubungan iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologis karyawan Rsu Siti Hajar Medan.
- Qanita Nawra Ganna, I. F. S. (2022). Pengaruh kesejahteraan psikologis (psychological well-being) terhadap kepuasan kerja (job satisfaction) pada karyawan PT. X. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 79. <https://core.ac.uk/download/pdf/322599509.pdf>
- Rahayu, P. P., & Salendu, A. (2018). Peran obsessive passion sebagai mediator dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. *Intuisi*, 10(3), 277–283. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/intuisi/article/view/18809>
- Rahman, W., & Kader, M. (2019). Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kandatel Luwuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen "EMOR"*, 2(1), 126. <https://doi.org/10.32529/emor.v2i1.195>
- Ramadhani, T., Djunaedi, D., & Sismiati S., A. (2016). Kesejahteraan psikologis (psychological well-being) siswa yang orangtuanya bercerai (studi deskriptif yang dilakukan pada siswa di Smk Negeri 26 Pembangunan Jakarta). *Insight: Jurnal Bimbingan Konseling*, 5(1), 108. <https://doi.org/10.21009/insight.051.16>
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *Jamin : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Rihlati, W. E. (2018). *Hubungan antara gratitude dan keterikatan kerja pada pegawai pemerintahan*. 179. <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/6208>
- Rochman, & Ichsan. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/jmm/article/view/130>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 57 (6), 1069-1081, doi: 10.1037/0022-3514.57.6.1069.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Septyarini, E., & Pratiwi, R. N. (2020). Pengaruh keadilan organisasi dan profesionalisme kepemimpinan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(2), 157–168. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i2.197>

- Sesillia, L. (2020). *Kesejahteraan psikologis (psychological well-being) pada masyarakat miskin*. 1–135. [https://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/29398/1/Gabungan Skripsi Kecuali Bab Iv.Pdf](https://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/29398/1/Gabungan%20Skripsi%20Kecuali%20Bab%20Iv.Pdf)
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan tindakan*.
- Sukadari, & Komalasari, M. D. (2020). *Pedoman pemberdayaan taman lansia berbasis psychological well being*.
- Sumakul, Y., & Ruata, S. (2020). Kesejahteraan psikologis dalam masa pandemi covid-19. *Journal Of Psychology "Humanlight,"* 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.51667/jph.v1i1.302>
- Supatmi, Mamik Eko, Nirman, U., & Utami, Hamidah Nayati. (2016). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Syaiful, I. A., & Sariyah, S. (2018). Konstruksi konsep kesejahteraan psikologi ( psychological well being ) pada wirausahawan kecil menengah : sebuah studi kualitatif. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(1), 28–57.
- Tang, X. X., Suo, J., Li, C., Du, M., Wang, C., Hu, D., Duan, C., Lyu, Y., Liu, X., Suo, X., Kang, H. K., Kim, C., Seo, C. H., Park, Y., Zczerba, A. S., Uwana, T. K., Ednarczyk, M. B., Zhao, L., Yang, M., Kuwana, T. (2018). Hubungan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada karyawan dengan gaji dibawah satu juta. *Bmc Microbiology*, 17(1), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.biotechadv.2018.09.003>
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologi (psychological well being) pada karyawan cleaner (studi pada karyawan cleaner yang menerima. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 67–79. <https://www.academia.edu/download/46530154/1308-2643-1-sm.pdf>
- Tri, R., Simanullang, W., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit X Kota Semarang. *Empati*, 7(4), 290–296.
- Washinta, F. S. D., & Hadi, H. 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>