

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan PT. X

Relationship Between Job Satisfaction and Psychological Well-being Among Employees of PT. X

Moch. Shofar Rif'an Fanani

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: moch.20053@mhs.unesa.ac.id

Hermien Laksmiwati

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: hermienlaksmiwati@unesa.ac.id

Satiningsih

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: satiningsih@unesa.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang hubungan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode *Shapiro Wilk* terhadap 70 karyawan tetap yang bekerja di PT. X kota Surabaya dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis hasil data penelitian ini menggunakan uji korelasi *spearman* menggunakan aplikasi IBM SPSS 25.0 *for windows*. Hasil analisis data menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,047 ($p < 0,05$). Nilai koefisien korelasi yang diperoleh melalui hasil analisis adalah 0,316 ($r = 0,316$), hal tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis tergolong dalam hubungan yang rendah. Hasil nilai koefisien korelasi menunjukkan nilai positif, artinya hubungan kedua variabel searah sehingga jika variabel kepuasan kerja mendapat nilai tinggi maka variabel kesejahteraan psikologis juga memiliki nilai yang tinggi, dan sebaliknya jika kepuasan kerja memiliki nilai yang rendah maka kesejahteraan psikologis juga akan memiliki nilai yang rendah. Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan tetap PT. X.

Kata kunci : Kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis

Abstract

The purpose of this study is to obtain information about relationship between job satisfaction and psychological well-being. This study uses a quantitative approach. The data collection technique in this study uses the Shapiro Wilk method for 70 permanent employees working at PT. X city of Surabaya using a saturated sampling technique. The analysis of the results of this study data used a spearman correlation test using the IBM SPSS 25.0 for windows application. The results of the data analysis showed a significance value of 0.047 ($p < 0.05$). The value of the correlation coefficient obtained through the analysis results was 0.316 ($r = 0.316$), which shows that the correlation between job satisfaction and psychological well-being is classified as a low relationship. The results of the correlation coefficient value show a positive value, meaning that the relationship between the two variables is unidirectional so that if the job satisfaction variable gets a high value, the psychological well-being variable also has a high value, and vice versa, if job satisfaction has a low

value, psychological well-being will also have a low value. Based on the results obtained, it shows that there is a relationship between job satisfaction and psychological well-being in permanent employees of PT. X.

Key word : *Job satisfaction, psychological well-being*

Article History	 <p><i>This is an open access article under the CC-BY license</i></p> <p><i>Copyright © 2024 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>
Submitted : <i>2024-07-04</i>	
Final Revised : <i>2024-07-08</i>	
Accepted : <i>2024-07-10</i>	

Globalisasi telah mengubah ekonomi global secara signifikan yang menyebabkan munculnya banyak lapangan kerja baru (Mushtaq et al., 2022). Bukti perubahan tersebut dapat ditunjukkan melalui berbagai perusahaan baru. Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Tenaga kerja dalam suatu perusahaan dianggap sebagai sumber daya atau aset yang berharga sekaligus menjadi modal tersendiri bagi perusahaan tersebut (Utami, 2020).

PT. X ialah perusahaan dengan fokus pelayanan kesehatan masyarakat terutama dalam sektor laboratorium. PT. X mengalami tantangan yang lebih kompleks seiring dengan dampak pandemi COVID-19. Tuntutan terhadap layanan kesehatan dan pemeriksaan medis, termasuk *medical checkup* yang semakin meningkat. Dampak dari pandemi berpengaruh terhadap tuntutan kerja bagi karyawan PT. X. Peningkatan permintaan layanan kesehatan mengharuskan perusahaan untuk menjaga produktivitas karyawan yang menghadapi peningkatan beban kerja dan tekanan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. Lebih lanjut, adanya peningkatan beban kerja dan tekanan sebagai bentuk dampak adanya pandemic Covid-19 juga berpengaruh terhadap kesehatan mental seorang karyawan.

Berdasarkan hal tersebut terdapat data yang menunjukkan bahwa tingkat stres di tempat kerja memprihatinkan, dengan 77% karyawan melaporkan mengalami stres terkait pekerjaan dalam sebulan terakhir (APA, 2024). Hal ini menunjukkan pentingnya bagi suatu perusahaan untuk memprioritaskan kondisi kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis karyawan mereka. Hal ini perlu dilakukan karena kesejahteraan psikologis karyawan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan mengingat karyawan atau tenaga kerja merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk memperbaiki kesehatan mental karyawan tidak hanya merupakan tugas moral, tetapi juga merupakan investasi dalam produktivitas jangka panjang perusahaan. Perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang berkualitas dalam memberikan layanan kesehatan, tetapi juga karyawan yang sejahtera secara psikologis maupun fisik. Kesejahteraan karyawan sangat penting bagi organisasi agar dapat terus berfungsi (Al-Jubari et al., 2022). PT. X perlu memastikan bahwa kebijakan dan

praktik manajemen sumber daya manusia mendukung kesejahteraan karyawan untuk menjawab tantangan ini.

Penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan. Hal ini dikarenakan, kesejahteraan karyawan yang menjadi suatu faktor paling menodminasi terhadap kesuksesan dan kinerja perusahaan (Bakker et al., 2019). Hal ini tidak akan bisa terlaksana apabila karyawan jika mempunyai tingkatan kesejahteraan psikologis dibawah standart. Karyawan dengan kesejahteraan psikologisnya yang rendah cenderung merasa tidak puas dengan dirinya sendiri, kesulitan untuk berhubungan baik terhadap karyawan lainnya, sangat bergantung atas penilaian orang lain, tidak percaya diri, tidak memiliki tujuan hidup, dan tidak memiliki kemampuan untuk memperbaiki dirinya sendiri.

Konsep *psychological well-being* digunakan untuk menggambarkan kesejahteraan psikologis individu berdasarkan pencapaian aspek positif dalam fungsi psikologis (Ryff & Singer, 1996). Abolnasser et al (2023) mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai keadaan puas, bahagia, kepuasan hidup, dan perasaan berhasil. Kesejahteraan psikologis juga diartikan sebagai konstruk kompleks yang berkaitan dengan fungsi dan pengalaman psikologis individu (Tang et al., 2019). Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, kesejahteraan psikologis dapat didefinisikan sebagai keadaan individu yang mencakup pencapaian aspek positif dalam fungsi psikologis, seperti kepuasan hidup, perasaan berhasil, dan keadaan puas yang berkaitan dengan pengalaman psikologis. Ryff dan Singer (1996) menetapkan kesejahteraan psikologis menjadi enam dimensi, yaitu *self-acceptance, positive relationship with other, autonomy, environmental mastery, personal growth, purpose in life*.

Kepuasan kerja ialah suatu anggapan pribadi karyawan dengan penilaian seberapa baiknya pekerjaan tersebut, yang dapat memberi sesuatu yang dikira penting (Luthans, 2011). Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya yang diimplementasikan melalui perilaku positif dalam bekerja (Nabawi, 2019). Sependapat dengan hal tersebut, Kuo et al (2023) menerangkan perihal kepuasan kerja berupa kombinasi terhadap situasi psikologisnya, fisiologisnya, serta lingkungannya yang membuat individu berkata dengan jujur “saya puas terhadap pekerjaan saya”.

Luthans (2011) mengungkapkan bahwa terdapat lima dimensi kepuasan kerja, yakni *the job itself*, dimensi yang menjelaskan seberapa besar pekerjaan dapat mendorong seseorang untuk berkembang. *Salary*, yakni besar kecilnya nominal gaji yang diterima karyawan. *Promotion*, merupakan peluang karyawan untuk dapat lebih maju lagi. *Supervision*, berkaitan dengan bantuan teknis dan dukungan yang diberi atasan. Kemudian, *coworkers* yang berkaitan terhadap dukungan dari teman kerja sebaya.

Melalui wawancara maupun observasi yang sudah dilaksanakan terhadap berbagai karyawan PT. X diketahui bahwa beberapa karyawan memiliki tuntutan kerja dan beban kerja yang tinggi akibat adanya beberapa kondisi seperti ketika terdapat karyawan yang mengundurkan diri tetapi tidak mencari pengganti sehingga menyebabkan pekerjaan tidak terkoordinasi dan berdampak pada beban kerja karyawan lain yang meningkat dan dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Tuntutan kerja yang meningkat ini dapat berdampak pada kesehatan mental para karyawan. Ungkapan tersebut selaras pada penelitian sebelumnya dengan mengatakan bahwasanya peningkatan tuntutan kerja dapat berakibat pada kesehatan psikologis dan kesejahteraan para karyawan (Jerrim & Sims, 2021).

Penelitian terkait kesejahteraan psikologis mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja karyawan. (Dreer, 2021; Kuo et al., 2023). Perasaan puas karyawan terhadap pekerjaannya berkorelasi dengan kesejahteraan psikologis yang dimilikinya. Kepuasan kerja ialah suatu anggapan pribadi karyawan dengan penilaian seberapa baiknya pekerjaan tersebut, yang dapat memberi sesuatu yang dikira penting (Luthans, 2011). Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya yang diimplementasikan melalui perilaku positif dalam bekerja (Nabawi, 2019). Sependapat dengan hal tersebut, Kuo et al (2023) menerangkan perihal kepuasan kerja berupa kombinasi terhadap situasi psikologisnya, fisiologisnya, serta lingkungannya yang membuat individu berkata dengan jujur “saya puas terhadap pekerjaan saya”.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya korelasi positif antara kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Seperti halnya penelitian yang dilaksanakan Kuo et al (2023) yang mennerangkan bahwasanya faktor internal dan eksternal kepuasan kerja berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis di kalangan pekerja perawatan rumah tangga di Taiwan. Penelitian lainnya juga memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja secara keseluruhan mempunyai hubungan positif terhadap kesejahteraan psikologis pada pekerja pengobatan preventif (Quynh Anh & Anh Dung, 2022). Perbedaan kedua penelitian tersebut pada penelitian sekarang yakni terdapat disubjek penelitiannya, dimana pada penelitian tersebut menggunakan subjek pekerja *home visit* yang mengalami mobilitas tinggi dan pekerja di bidang pengobatan preventif. Sedangkan penelitian ini menggunakan subjek karyawan tetap di PT. X dan bergerak di bidang kesehatan.

Berdasarkan kondisi yang telah dipaparkan ditemukan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting mengingat karyawan adalah sumber daya bagi perusahaan tersebut. Lebih lanjut, berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti kepada PT. X menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis di PT. X terdapat permasalahan yang muncul. Berdasarkan fenomena yang ditemukan dan telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk memahami hubungan antara Kepuasan kerja dengan Kesejahteraan pada karyawan secara spesifik di PT. X.

Metode

Pendekatan kuantitatif ialah metode yang diterapkan agar mengukur populasi maupun sampel. Data yang dikumpulkan dalam metode ini memakai instrumen penelitian, analisis data dengan sifat statistik yang bertujuan agar menguji hipotesis yang ditentukan (Sugiyono, 2022). Penelitian ini juga memakai jenis penelitian berupa korelasional, dengan tujuan agar memahami hubungan terhadap dua variabel.

Sampel/populasi

Populasi ialah semua subjek yang akan diukur untuk menggambarkan wilayah secara general. Populasi meliputi jumlah serta karakteristik yang terdapat pada objek ataupun subjek yang akan dianalisa (Sugiyono, 2022). Populasi yang digunakan ialah karyawan tetap pada PT. X dengan jumlah 70 karyawan. Sugiyono (2022) sampel/ merupakan bagian atas jumlah serta karakteristik yang diambil dan harus mewakili sebuah populasi. Dalam penelitian ini, peneliti akan memakai metode sampling jenuh.

Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data ialah bagian utama dari sebuah penelitian. Pengumpulan data yang digunakan yakni skala psikologis. Skala Psikologis ialah sebuah instrumen dalam bentuk kuisioner yang meliputi item pertanyaan kemudian disebar terhadap responden penelitian. Instrumen penelitian ini mencakup atas pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*. Alat ukur yang digunakan yakni alat ukur berupa skala *likert* meliputi atas lima pemilihan jawaban yakni “Sangat setuju” (SS), “Setuju” (S), “Netral” (N), “Tidak Setuju” (TS), serta “Sangat Setuju” (STS).

Analisis data

Uji normalitas menggunakan *Shapiro Wilk*, dikarenakan uji *Shapiro Wilk* banyak dipakai untuk jumlah subjek sedikit. Apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data berdistribusi normal, apabila nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak normal (Ismail, 2022).

Uji hipotesis penelitian bertujuan agar melihat apakah terdapat hubungan pada variabel bebas dengan variabel terikat. Uji hipotesis sendiri merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang akan dibuktikan kebenarannya melalui pengumpulan dan analisis data (Jannah, 2018). Pada penelitian ini uji hipotesis sebagai pembuktian terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis terhadap karyawan PT.X. Dalam uji hipotesis ini menggunakan rumus statistika *spearman*, dibantu dengan *System Paket Sosial Science* (SPSS). Hubungan antara kedua variabel dianggap signifikan apabila nilai signifikasinya berada dibawah 0,05.

Hasil

Hasil pengolahan data penelitian berdasarkan alat analisis data IBM *System Paket Sosial Science* (SPSS) 25.0 for windows, sebagai berikut :

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Kepuasan Kerja	40	75	140	104,72	19,374
Kesejahteraan Psikologis	40	92	203	135,90	33,818

Berdasarkan hasil pengolahan data ditemukan bahwa kepuasan kerja yang mempunyai nilai minimum 75 dan nilai maksimum 140 dengan nilai rata-rata sebanyak 104,72. Pada kesejahteraan psikologis dengan nilai minimum 92 dan nilai maksimum 203 yang mempunyai nilai rata-rata sebanyak 135,90. Serta diperoleh nilai standar deviasi kepuasan kerja sebesar 19,374 sedangkan kesejahteraan psikologis memiliki nilai standar deviasi sebesar 33,818.

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas ialah agar memahami persebaran data variabel kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis apakah terdistribusi normal. Analisis data menggunakan uji *Shapiro Wilk*, karena tepat digunakan untuk jumlah subjek yang sedikit. Data dinyatakan normal jika nilai signifikan diatas 0,05 dan dinyatakan tidak normal jika nilai signifikan dibawah 0,05 (Ismail, 2022).

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,044	Distribusi data tidak normal
Kesejahteraan Psikologis	0,008	Distribusi data tidak normal

Pada hasil analisis diperoleh bahwasanya nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja sebanyak 0,044 serta variabel kesejahteraan psikologis sebanyak 0,008. Hasil nilai signifikansi memiliki nilai diatas 0,05 yang menunjukkan bahwasanya data tidak terdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Tujuan penelitian ialah agar memahami hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan tetap PT. X dan membuktikan hipotesisnya ialah “terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan tetap di PT.X”.

Tabel 3. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat kuat

Berdasarkan tabel diatas hubungan antara kedua variabel menunjukkan apabila nilai koefisien korelasi diatas 0,05 maka tidak signifikan sedangkan jika nilai koefisien korelasi dibawah 0,05 maka korelasi antara kedua variabel dikatakan signifikan (Sugiyono, 2022).

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi

		Kepuasan kerja	Kesejahteraan Psikologis
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1.000	0,316**
	Sig. (2-tailed)		0,047
	N	40	40

Kesejahteraan Psikologis	Pearson Correlation	0,316**	1.000
	Sig. (2-tailed)	0,047	
	N	40	40

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwasanya variabel kepuasan kerja serta kesejahteraan psikologis mempunyai nilai signifikansi 0,047 ($p < 0,05$) yang memiliki arti bahwa terdapat hubungan signifikan pada kedua variabel. Kemudian uji koefisien korelasi kedua variabel didapatkan nilai 0,316 ($r = 0,316$). Hasil analisa yang didapatkan termasuk dalam kategori rendah sesuai dengan tabel diatas (Sugiyono, 2022).

Pembahasan

Penelitian yang dilaksanakan di PT. X yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang laboratorium kesehatan. Sejak 2010, PT. X mulai berkomitmen untuk berkembang dengan melakukan banyak inovasi dengan menerapkan berbagai teknologi sehingga saat ini memiliki anak cabang yang menyebar diberbagai kota besar seluruh Indonesia. PT. X dipandang oleh konsumen sebagai laboratorium rujukan terpercaya para tenaga Kesehatan yang ada di kota-kota besar. PT. X sendiri tidak hanya terpercaya pada kalangan konsumen. Dari banyaknya anak cabang yang ada, dipilih untuk melakukan penelitian di salah satu cabang yang berada di Surabaya.

Berdasarkan dari studi pendahuluan, dapat diketahui bahwa beberapa karyawan memiliki tuntutan kerja dan beban kerja yang tinggi akibat adanya beberapa kondisi seperti ketika terdapat karyawan yang mengundurkan diri tetapi tidak mencari pengganti sehingga menyebabkan pekerjaan tidak terkoordinasi dan berdampak pada beban kerja karyawan lain yang meningkat dan dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Tuntutan kerja yang meningkat tentunya akan berdampak pada kesehatan mental para karyawan. Hal tersebut selaras pada penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwasanya peningkatan tuntutan kerja bisa berakibat pada kesehatan psikologis dan kesejahteraan para karyawan (Jerrim & Sims, 2021).

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk memahami hubungan pada variabel kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan tetap PT. X. Hipotesis dalam penelitian ini ialah “terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan tetap PT. X”. Hipotesis yang di analisis memakai rumus uji korelasi *spearman* melalui alat bantu SPSS 25.0 *for windows*. Penelitian dilakukan pada 40 responden memperlihatkan nilai signifikansi korelasi sebanyak 0,047 ($\text{Sig} < 0,05$). Hal tersebut diartikan bahwasanya kedua variabel terdapat hubungan signifikansi antara kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis, maka dari hasil tersebut hipotesis diajukan dapat diterima.

Hasil uji hipotesis penelitian di uji dengan rumus korelasi *spearman* memperlihatkan hasil koefisien korelasi sebanyak 0,316 ($r = 0,316$). Berdasarkan kriteria koefisien korelasi, hasil yang didapat menunjukkan adanya hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis dalam penelitian ini masuk dalam kategori “rendah”. Nilai koefisien korelasi memiliki tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi variabel kepuasan kerja maka semakin tinggi variabel kesejahteraan psikologisnya. Begitu juga kebalikannya, kepuasan kerja yang semakin rendah maka kesejahteraan psikologisnya juga semakin rendah.

Kesejahteraan psikologis merupakan penilaian seseorang pada dirinya sendiri berdasarkan pencapaian fungsi psikologis yang baik, serta digambarkan sebagai suatu keadaan yang memiliki pengaruh positif dalam kehidupan sehari-hari baik secara personal atau sosial (Pedhu, 2022). Lebih lanjut, menurut Ryff dan Keyes (1995) mengatakan bahwasanya kesejahteraan psikologis ialah salah satu situasi pertumbuhan individu berkaitan dengan aspek sosial, psikologis, dan sikap dalam hubungan kesejahteraan. Adapun kondisi individu yang mempunyai tingkat kesejahteraan baik ialah mereka yang bisa diterima oleh dirinya sendiri dengan utuh, mempunyai hubungan yang erat terhadap seseorang, memiliki sifat mandiri atau tidak bergantung terhadap orang lainnya, mampu mengelola lingkungannya, serta mempunyai tujuan pada hidupnya, serta selalu berusaha mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Menurut Ryff dan Keyes (1995) terdapat enam aspek kesejahteraan psikologis. Berdasarkan hasil kuisioner ditemukan rata-rata nilai dari keenam aspek kesejahteraan psikologis pada karyawan PT. X. Pada aspek penerimaan diri menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,089, aspek hubungan positif terhadap orang lain menunjukkan nilai rata-rata tertinggi dibanding aspek lainnya yakni sebesar 4,096. Kemudian, aspek otonomi memiliki nilai rata-rata sebesar 3,965, aspek penguasaan lingkungan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,014, aspek pertumbuhan diri memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu sebanyak 3,935, dan aspek tujuan hidup mempunyai nilai rata-rata sebanyak 4,059. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa setiap aspek tidak memiliki perbedaan yang signifikan.

Berdasarkan dari rata-rata nilai di atas, aspek penerimaan diri memiliki nilai rata-rata tertinggi. Penerimaan diri (*self-acceptance*) ialah suatu perilaku positif individu pada pribadinya dalam menerima kondisi masa lalu serta mampu menerima konsep diri individu. Misalnya seperti perilaku menjadikan kegagalan dimasa lalu untuk pembelajaran dimasa mendatang supaya kesalahan yang pernah dialami tidak terulang lagi. Kemudian mampu menghargai adanya perbedaan karakteristik individu ditempat kerja, hal tersebut bertujuan agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis, dimana setiap individu merasa diharga dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik selama bekerja.

Pada aspek selanjutnya adalah hubungan positif terhadap orang lain (*positive relationship with other*) merupakan seseorang yang bisa memperlakukan hubungan positif terhadap rekan kerja, serta memiliki sikap empati terhadap rekan kerja. Penelitian ini hubungan positif ditunjukkan melalui perilaku individu yang berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif, membantu rekan kerja jika diperlukan, serta bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Pada sikap empati ditunjukkan melalui perilaku individu yang memberikan dukungan ketika rekan kerja sedang mengalami kesulitan.

Aspek otonomi (*autonomy*) merupakan seseorang yang memiliki kemandirian dalam mengambil sebuah keputusan serta memiliki kendali terhadap dirinya. Contoh perilaku dalam aspek otonomi yakni individu yakin dengan kemampuan dalam mengambil sebuah keputusan, serta mampu mempertahankan keputusan dengan penuh keyakinan. Selain kemandirian, individu bersikap disiplin dalam bekerja, mampu mengendalikan emosi, dan bisa mengatur prioritas dalam mengerjakan tugas. Dengan demikian, aspek otonomi dapat memperkuat rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Aspek penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) merupakan perorangan yang mempunyai penguasaan terhadap lingkungannya, mampu menciptakan lingkungan pekerjaan

sesuai dengan kemampuan diri, serta memanfaatkan peluang yang ada di sekitar lingkungan kerja. Pada aspek ini perilaku yang ditunjukkan karyawan yakni memanfaatkan *skill* untuk berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan, berpartisipasi dalam pelatihan guna meningkatkan keterampilan yang relevan, dan melihat tantangan sebagai kesempatan untuk berkembang.

Aspek selanjutnya dengan nilai rata-rata terendah yaitu pertumbuhan diri (*personal growth*) yang merupakan proses dalam mengembangkan potensi individu. Individu yang mempunyai pertumbuhan diri positif akan terbuka terhadap pengalaman baru. Perilaku yang ditunjukkan dalam aspek ini yakni kemampuan dalam berkomitmen untuk terus belajar dalam bidang pekerjaannya, mengeksplor minat dan bakat, serta terbuka terhadap metode baru yang ada dalam pekerjaan.

Aspek terakhir yakni tujuan hidup (*purpose in life*) merupakan seseorang yang mempunyai arah kehidupan positif, serta mempunyai kesadaran akan makna dalam pekerjaan. Contoh perilaku individu memiliki tujuan yang transparan dimasa mendatang, serta merasa terdorong agar tujuan hidupnya tercapai. Perilaku lainnya seperti individu bangga karna sudah memberikan yang terbaik terhadap pekerjaannya dan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Menurut Ryff dan Keyes (1995) beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis ialah usia, jenis kelamin, kepribadian individu, dukungan sosial, serta status ekonominya. Selain itu, kesejahteraan psikologis juga dipengaruhi oleh faktor lain yakni kepuasan kerja. Ungkapan tersebut selaras pada penelitian yang dilaksanakan Kuo et al (2023), mengatakan bahwasanya kepuasan kerja mempengaruhi kesejahteraan psikologis.

Kepuasan kerja ialah suatu kondisi yang nyaman, menyenangkan, dan memiliki emosional baik dihasilkan oleh penilaian individu terkait pekerjaan atau pengalamannya (Luthans, 2011). Karyawan yang kepuasan kerjanya baik tentunya akan mempunyai kondisi fisik prima, memiliki pencapaian kerja, lebih produktif, dapat mempelajari hal baru berkaitan dengan pekerjaan, dan memiliki tingkat stress yang rendah.

Menurut Luthans (2011) terdapat lima aspek kepuasan kerja. Berdasarkan hasil kuisioner karyawan PT. X menunjukkan bahwa aspek *the job itself* menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,839, aspek *salary* menunjukkan nilai rata-rata terendah yakni sebesar 3,692, kemudian aspek *promotion* menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,991, aspek *supervision* menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,018, dan selanjutnya aspek *coworkers* menunjukkan nilai rata-rata tertinggi antara aspek lain sebesar 4,062. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa setiap aspek tidak mempunyai perbedaan dengan signifikan terhadap penelitiannya.

Berdasarkan dari rata-rata nilai diatas, aspek *coworkers* menunjukkan nilai rata-rata tertinggi dibanding yang lainnya. *Coworkers*, kepuasan kerja bisa didapatkan jika memiliki kerjasama yang baik dengan rekan kerja, serta individu akan merasa puas jika mendapat dukungan dari rekan kerjanya. Misalnya seperti perilaku yang bisa bekerja sama dengan tim agar tujuan perusahaan dapat tercapai, serta mendapat dukungan yang diberikan oleh rekan kerja akan meningkatkan produktivitas.

Selanjutnya aspek *salary* dengan nilai rata-rata terendah dibanding aspek lainnya. *Salary*, kepuasan kerja pada karyawan dapat ditentukan berdasarkan gaji yang diterima telah sesuai ekspektasi, serta tanggung jawab. Contoh perilaku dalam aspek ini yaitu, karyawan menerima upah sesuai dengan harapan, merasa dihargai dengan menerima upah yang diberikan, dan merasa upah yang diberikan sebanding dengan tanggung jawab yang telah diemban.

Aspek *promotion* yakni karyawan mendapat kesempatan untuk meningkatkan karirnya cenderung akan merasa lebih puas atas pekerjaannya. Gambaran perilakunya ialah individu senang mendapat peluang agar dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, merasa bersyukur atas peluang pengembangan karir, dan merasa perusahaan sudah memberi peluang terhadap karyawan agar meningkatkan karirnya.

Aspek *the job itself*, dimana individu merasa puas dengan pekerjaannya jika ia menyukai pekerjaan yang dilakukan, serta sesuai dengan keterampilannya. Contoh perilaku seperti merasa senang menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya, bersemangat dalam menyelesaikan tugas, merasa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuannya, serta merasa kompeten dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Kemudian aspek terakhir *supervision*, individu merasa lebih puas terhadap pekerjaannya jika ia mendapat *feedback* dan dukungan positif dari atasan. Contoh perilaku seperti individu menjadi termotivasi untuk bekerja lebih giat dengan adanya *feedback* yang diberikan atasan, senang mendapat apresiasi dari atasan, mendapatkan dukungan penuh oleh atasan ketika sedang bekerja, dan merasa terbantu dengan adanya dukungan langsung dari atasan.

Hasil penelitian ini menunjukkan kedua variabel memiliki hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis karyawan PT. X. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Septina dan Soeharto (2023) memperlihatkan bahwasanya adanya hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologisnya. Karyawan yang bisa menyalurkan urusan pribadinya, pekerjaan, dan memperoleh kepuasan atas pekerjaannya. Maka akan pekerjaannya akan lebih optimal serta produktif untuk menjalankan kegiatan maka berakibat masalah psikologis dapat dihindari serta mempunyai kesejahteraan dalam hidupnya.

Penelitian yang dilakukan Sovitriani et al (2018) berjudul “*Psychological Well Being* pada Karyawan Klinik di Jakarta Timur”. Penelitian tersebut menunjukkan hasil yang sama yakni adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *Psychological Well Being* pada karyawan klinik. Kesimpulannya kepuasan kerja yang semakin tinggi dapat membuat *Psychological Well Being* juga akan semakin tinggi terhadap karyawan klinik. Lebih lanjut, hasil penelitian lain juga menyatakan bahwa faktor internal dan eksternal kepuasan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kesejahteraan psikologis dikalangan pekerja perawat rumah tangga di Taiwan (Kuo et al., 2023).

Dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *psychological well being* karyawan berada pada tingkat sedang, maka perusahaan tentu perlu melakukan upaya agar mampu meningkatkan *psychological well being* karyawan. Pemimpin memiliki peran penting dalam membuat lingkungan kerja yang baik kepada karyawannya (Sari et al., 2024). Lebih lanjut, Cleary et al., (2019) menyebutkan bahwa pemimpin memiliki peranan dalam

mengembangkan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan individu dan tim. Peran penting yang dimiliki pimpinan membuat pelatihan kepada pimpinan menjadi perlu dilakukan, sehingga pemimpin dapat memahami isu-isu yang ada mengenai kesehatan mental di lingkungan kerja, termasuk agar dapat memperhatikan *psychological well being* karyawan (Sari et al., 2024). Sehingga agar dapat meningkatkan *psychological well being*, salah satunya yang bisa dilaksanakan ialah dengan memberi pelatihan terhadap pimpinan.

Penelitian ini menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,316 ($r=0,316$) masuk pada kategori “rendah” yang artinya memiliki hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Ungkapan tersebut sejalan pada penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil positif, kepuasan kerja yang semakin tinggi berakibat kesejahteraan psikologis karyawannya juga semakin tinggi. Berdasarkan hasil pembahasan diatas, jika karyawan memiliki dorongan kepuasan ditempat kerja, rekan kerja, lingkungan kerja, atasan yang baik, gaji yang sesuai, maka semakin tinggi juga kesejahteraan psikologisnya. Penelitian ini mempunyai batasan dan hanya mencakup atas hubungan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Meskipun begitu terdapat beberapa faktor lainnya yang menjadi pengaruh atas kesejahteraan psikologisnya yakni usia, jenis kelamin, kepribadian individu, dukungan sosial, serta status ekonomi (Ryff dan Keyes, 1995) yang dapat dijadikan fokus pada penelitian kedepannya.

Kesimpulan

Hasil penelitian dalam uji hipotesis menggunakan *spearman* menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan tetap PT. X. Maka hipotesis yang diajukan bahwa “terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis terhadap karyawan tetap di PT.X” telah diterima. Hasil uji korelasinya memperlihatkan nilai koefisien korelasi sebanyak 0,316. Kesimpulan yang diperoleh yaitu adanya hubungan positif antara kedua variabel serta masuk dalam kategori “rendah”. Hal ini, menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula nilai kesejahteraan psikologis karyawannya. Begitupun kebalikannya, semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah pula nilai kesejahteraan psikologis karyawannya.

Saran

Bagi organisasi penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar kepuasan kerja karyawan tercukupi sehingga memunculkan kesejahteraan psikologis yang baik, seperti memperhatikan masukan dari karyawan untuk evaluasi positif dikemudian hari. Penelitian ini hanya membahas hubungan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan tetap PT. X. Pada penelitian berikutnya diharapkan mampu meneliti faktor lain yang belum menjadi fokus peneliti, faktor lain yakni berupa usia, jenis kelamin, kepribadian individu, dukungan sosial, serta status ekonomi. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah subjek, peneliti berharap kepada peneliti berikutnya memakai subjek yang lebih mendalam lagi.

Daftar Pustaka

Abolnasser, M. S. A., Abdou, A. H., Hassan, T. H., & Salem, A. E. (2023).

- Transformational Leadership, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Psychological Well-Being among Hotel Employees after the Height of the COVID-19 Pandemic: A Serial Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3609. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043609>
- Al-Jubari, I., Mosbah, A., & Salem, S. F. (2022). Employee Well-Being During COVID-19 Pandemic: The Role of Adaptability, Work-Family Conflict, and Organizational Response. *SAGE Open*, 12(3). <https://doi.org/10.1177/21582440221096142>
- Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2019). Daily strengths use and employee well-being: The moderating role of personality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 144–168. <https://doi.org/10.1111/joop.12243>
- Cleary, M., Lees, D., & Sayers, J. (2019). Leadership, Thought Diversity, and the Influence of Groupthink. *Issues in Mental Health Nursing*, 40(8), 731–733. <https://doi.org/10.1080/01612840.2019.1604050>
- Dreer, B. (2021). Teachers' well-being and job satisfaction: the important role of positive emotions in the workplace. *Educational Studies*, 50(1), 61–77. <https://doi.org/10.1080/03055698.2021.1940872>
- Ismail, S. (2022). Pengaruh Penggunaan Model Pembelajaran Berbasis Proyek “Project Based Learning” Terhadap Hasil Belajar Fisika Peserta Didik Kelas X IPA SMA Negeri 35 Halmahera Selatan Pada Konsep Gerak Lurus”. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(5), 256–269.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Unesa University Press.
- Jerrim, J., & Sims, S. (2021). When is high workload bad for teacher wellbeing? Accounting for the non-linear contribution of specific teaching tasks. *Teaching and Teacher Education*, 105, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103395>
- Kuo, T.-S., Chu, L.-C., Kao, P.-L., & Shih, C.-L. (2023). The Effect of Job Satisfaction on Psychological Well-Being for Taiwanese Home-Care Workers, Mediated by Emotional Labor. *Healthcare*, 11(18), 2514. <https://doi.org/10.3390/healthcare11182514>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Mushtaq, M., Ahmed, S., Fahlevi, M., Aljuaid, M., & Saniuk, S. (2022). Globalization and employment nexus: Moderating role of human capital. *PLOS ONE*, 17(10), 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0276431>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Pedhu, Y. (2022). Kesejahteraan psikologis dalam hidup membiara. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 10(1), 65. <https://doi.org/10.29210/162200>
- Quynh Anh, N., & Anh Dung, T. (2022). Understanding the Relationship between Job Satisfaction and Psychological Well-being of Preventive Medicine Workers in Northern Vietnam. *The Open Public Health Journal*, 15(1), 1–10. <https://doi.org/10.2174/18749445-v15-e2204180>

- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological Well-Being: Meaning, Measurement, and Implications for Psychotherapy Research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(1), 14–23. <https://doi.org/10.1159/000289026>
- Sari, S. P., Azzahra, A. M., Tabarudin, F., Wati, I. R., & Mas'ud, F. (2024). Kesejahteraan Karyawan: Dukungan Perusahaan Terhadap Kesehatan Mental Karyawan Di Tempat Kerja. *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)*, 7, 591–608.
- Septina, V. D., & Soeharto, T. N. E. D. (2023). Work Life Balance dan Kepuasan Kerja dengan Psychological Well-Being pada Anggota Polisi Wanita. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 5(1), 141–152. <https://doi.org/10.33024/jpm.v5i1.8740>
- Sovitriani, R., Fitri, V., Herdajani, F., & Risnawati, H. (2018). Psychological Well Being pada Karyawan Klinik di Jakarta Timur. *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 2(3), 68–73.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. CV Alfabeta.
- Tang, Y.-Y., Tang, R., & Gross, J. J. (2019). Promoting Psychological Well-Being Through an Evidence-Based Mindfulness Training Program. *Frontiers in Human Neuroscience*, 13, 1–5. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2019.00237>
- Utami, L. P. (2020). Pengaruh Psychological Well-being terhadap Work Engagement Karyawan. *Acta Psychologica*, 2(2), 161–172. <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.34221>