

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

The Relationship between Job Satisfaction and Psychological Well-Being in Employees of PT. X

Putri Lara Sati*

Program Studi Psikologis, Fakultas Psikologis, Universitas Negeri Surabaya

Email: putri.21133@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan pada PT. X. Metode penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif dengan metode korelasional dengan skala psikologi yang dikembangkan peneliti untuk pengumpulan data. Pemilihan sampel penelitian memakai teknik *purposive sampling*. Sampel yang dipakai sebanyak 120 karyawan *office* di PT. X yang mempunyai masa kerja minimal dua tahun dan berstatus sebagai karyawan tetap. Penelitian ini memakai bantuan dari *software* SPSS versi 26 *for windows* untuk uji normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dan untuk menganalisa data dalam melakukan uji korelasi *pearson product moment*. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kedua variabel berdistribusi normal dan terdapat hubungan positif dan signifikan dari kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien korelasi 0,769 yang masuk dalam kategori kuat. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan PT. X.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Psikologis, Karyawan

Abstract

This study aims to determine the relationship between job satisfaction and psychological well-being of employees at PT. X. This research method uses a quantitative research method with a correlational method with a psychological scale developed by researchers for data collection. The selection of research samples uses a purposive sampling technique. The sample used was 120 office employees at PT. X who have a minimum work period of two years and are permanent employees. This study uses the help of SPSS software version 26 for Windows for normality testing with the Kolmogorov Smirnov test and to analyze data in conducting the Pearson product moment correlation test. The results of this study indicate that both variables are normally distributed and there is a positive and significant relationship between job satisfaction and psychological well-being with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) and a correlation coefficient value of 0.769 which is included in the strong category. The results of this study indicate that there is a positive and significant relationship between job satisfaction and psychological well-being of employees at PT. X.

Keywords : Job Satisfaction, Psychological Well-being, Employees

Article History	*corresponding author
<p>Submitted : 15-06-2025</p> <p>Final Revised : 22-06-2025</p> <p>Accepted : 25-06-2025</p>	<div data-bbox="1002 271 1275 342" data-label="Image"> </div> <p data-bbox="831 378 1342 405">This is an open access article under the CC-BY-SA license</p> <p data-bbox="831 427 1372 479">Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</p>

Sebuah perusahaan adalah sekumpulan individu yang bekerja secara terorganisir dan saling berkoordinasi untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan bersama (Luthans, 2011). Perusahaan pasti memiliki seorang karyawan yang merupakan aset utama perusahaan yang melakukan berbagai kegiatan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Marcheline & Adiati, 2021). Pemilihan perusahaan farmasi sebagai tempat penelitian karena perusahaan ini sangat memiliki peran penting dalam kesehatan di Indonesia karena perusahaan farmasi selalu berinovasi dalam pengembangan obat-obatan dan memperhatikan kualitas kehidupan masyarakat. Perusahaan yang berfokus pada sektor farmasi ini terus mengalami perkembangan pesat dengan penemuan-penemuan baru mengenai obat yang bisa diproduksi dan mengoptimalkan penggunaan obat. Perusahaan farmasi membutuhkan sumber daya yang mumpuni untuk mencapai tujuan perusahaan. Terdapat berbagai faktor yang bisa mempengaruhi kesejahteraan psikologis, salah satu faktornya berupa kepuasan kerja saat karyawan bisa merasakan kepuasan saat bekerja sehingga karyawan akan berusaha secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya dan hal ini berdampak pada produktivitas karyawan (Farhanna & Tatiyani, 2022).

Kesejahteraan psikologis sangat penting diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan bisa terhindar dari stres kerja karena stres kerja memiliki dampak negatif, yaitu kecemasan dalam bekerja, konsentrasi yang buruk, tidak mampu mengambil keputusan, dan ketidakpuasan dalam bekerja (Todaga & Wijono, 2022). Menurut studi terdahulu yang dilaksanakan oleh Kuo et al. (2023), karyawan yang merasakan kesejahteraan psikologis tinggi bisa menghindari karyawan dari gangguan kesehatan fisik, meminimalisir resiko memiliki penyakit Alzheimer, dan berpengaruh terhadap masa hidup yang lebih lama. Kesejahteraan psikologis karyawan juga bisa dikatakan sebagai faktor yang bisa memengaruhi kinerja dan sikap karyawan dalam membangun dan menciptakan potensi di dalam dirinya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan, hal ini sangat menguntungkan bagi perusahaan (Ryff, 1989).

Ryff & Keyes (1995) mengutarakan pengertian dari kesejahteraan psikologis, yaitu Gambaran mengenai keadaan saat seorang bisa menerima atau mengakui dirinya dan lingkungannya secara utuh, memiliki relasi yang positif dengan orang sekitar, dan merasakan kebahagiaan dan kepuasan dalam hidupnya. Ryff & Keyes (1995) menyebut bahwa kesejahteraan psikologis mencakup enam unsur utama, yaitu penerimaan diri, pertumbuhan pribadi, tujuan dalam hidup, hubungan sosial yang positif, pengendalian terhadap lingkungan, dan rasa penentuan nasib sendiri atau otonomi. Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilaksanakan, PT. X menampakkan bahwa lingkungan kerjanya mempunyai hubungan sosial yang positif dengan orang di sekitar tempat kerja yang bagus, hal ini dikarenakan *Senior Supervisor Recruitment* menyatakan bahwa suasana kekeluargaan yang sangat erat di dalam perusahaan antara semua karyawan maupun atasan. Dimensi pertumbuhan pribadi di PT. X juga sudah berjalan dengan baik karena karyawan HRD bagian *training* menyatakan bahwa untuk

kualifikasi posisi yang diwajibkan mengikuti training biasanya dicatat secara rutin oleh bagian HRD untuk memperbarui sertifikasi stafnya. Pertumbuhan pribadi di PT. X juga bisa dikatakan belum maksimal diterapkan dikarenakan promosi jabatan di PT. X cukup lama karena menunggu jabatan yang lebih tinggi kosong. Terkait dimensi otonomi masih belum terlaksana dengan baik dikarenakan pekerjaan di PT. X lebih banyak dilaksanakan secara manual dan tidak bisa langsung diubah prosedur kerjanya karena di perusahaan ini terdapat prosedur tetap yang mengatur semua cara kerja di perusahaan ini. Bisa disimpulkan bahwa di PT. X belum sepenuhnya menerapkan 6 dimensi kesejahteraan psikologis yang diungkapkan oleh Ryff & Keyes (1995).

Berbagai macam faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis beradasar pada pendapat Ryff & Keyes (1995), yaitu dorongan sosial, status sosial dan ekonomi, relasi sosial, religiusitas, dan kepribadian. Faktor sosial dan ekonomi tadi terdiri dari pendapatan, tingkat pendidikan, pekerjaan, jabatan, dan materi (Ryff & Keyes, 1995). Kepuasan kerja dalam penelitian ini termasuk dalam faktor sosial dan ekonomi yang bisa mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis meliputi penilaian terhadap kehidupan secara keseluruhan, termasuk tingkat kepuasan hidup, serta aspek-aspek khusus seperti kepuasan dalam pekerjaan, pengalaman perasaan positif, dan minimnya perasaan negatif (Diener et al., 2010). Peneliti memutuskan untuk memusatkan perhatian pada variabel kepuasan kerja karena mengacu pada hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan di PT. X.

Luthans (2011) mengutarakan bahwa kepuasan kerja mempunyai arti sebagai sebuah perasaan emosional yang baik atau positif yang timbul dari perspektif seseorang terhadap pekerjaan atau dari hal yang dialaminya yang diperoleh selama bekerja. Menurut Luthans (2011), kepuasan kerja memiliki 5 dimensi, yaitu pekerjaan yang dijalankan, gaji, promosi, supervisi (atasan), dan sesama rekan kerja. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja bagus pada umumnya akan menampilkan perilaku bagus untuk perusahaan, memiliki tingkat kehadiran yang konsisten (jarang absen), kinerja yang baik, perilaku organisasi yang positif (Organizational Citizenship Behavior), keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan, interaksi sosial yang harmonis, serta motivasi yang kuat untuk terus belajar dan berkembang (Luthans, 2011). Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang buruk juga memiliki ciri-ciri, yaitu timbul perasaan kecewa dan frustrasi saat bekerja, kurang termotivasi dalam menjalankan tugas, meningkatkan frekuensi tidak hadir kerja dan keterlambatan, stres kerja dan kemauan turnover meningkat, penurunan produktivitas, dan resiko timbul konflik dalam lingkungan kerja (Luthans, 2011).

Studi yang dilaksanakan oleh Rachmawati & Budiani (2021) berjudul “Hubungan antara Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Operasional Divisi Pemeliharaan dan Pebaikan PT. PAL Indonesia (PERSERO)” dengan hasil kajiannya, yaitu terdapat korelasi antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan operasionalnya. Variabel dari penelitian yang dilaksanakan oleh Rachmawati & Budiani (2021) berbeda dengan variabel di penelitian ini. Penelitian ini memakai kepuasan kerja untuk variabel x sedangkan di penelitian Rachmawati & Budiani (2021) kepuasan kerjanya ada di variabel Y. Jumlah subjek di penelitian Rachmawati & Budiani (2021) sebanyak 68 karyawan, sedangkan di penelitian ini menggunakan 150 karyawan dengan tempat yang berbeda dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Rachmawati & Budiani (2021).

Penelitian lain yang dilaksanakan oleh Briankusuma & Izzati (2022) berjudul “Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan *Psychological Well-Being* pada Guru” dengan hasil kajian berupa ada keterkaitan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan *psychological well-being* pada guru. Variabel X di penelitian tersebut berbeda dengan

penelitian yang akan dilaksanakan, variabel di penelitian ini memakai kepuasan kerja. Subjek penelitian yang digunakan oleh Briankusuma & Izzati (2022) adalah guru yang berjumlah 44, sedangkan di penelitian ini menggunakan 150 karyawan di perusahaan farmasi.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Turnip & Nurwidawati (2023) yang berjudul “Hubungan antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. X” dengan hasil kajian berupa persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja terbukti memiliki korelasi yang kuat dengan tingkat kepuasan kerja di kalangan karyawan PT X. Variabel yang digunakan di penelitian Turnip & Nurwidawati (2023) menggunakan kepuasan kerja di variabel Y, sedangkan di penelitian ini menggunakan variabel X berupa kepuasan kerja. Subjek yang digunakan di penelitian Turnip & Nurwidawati (2023) 70 karyawan sebagai data penelitian, sedangkan di penelitian ini menggunakan 120 karyawan untuk subjeknya di tempat yang berbeda dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Turnip & Nurwidawati (2023)

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, penelitian ini menjadi sangat penting untuk dilaksanakan, khususnya pada karyawan PT. X, sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor farmasi. Perusahaan farmasi memiliki lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tuntutan dalam menjaga kualitas produk, memenuhi standar regulasi, mengatasi adanya audit yang mendadak, dan bersaing di pasar yang ketat, hal ini mengharuskan karyawan untuk tetap produktif dan memiliki kinerja yang tinggi, baik karyawan produksi maupun karyawan office. Merujuk pada penjelasan diatas, peneliti berminat dalam mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan PT. X produksi maupun karyawan *office*. Mengacu pada penjelasan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan PT. X.

Metode

Penelitian yang akan dilaksanakan memakai metode penelitian kuantitatif dikarenakan fokus utama dalam penelitian ini berupa analisa data berbentuk angka yang didapatkan dari prosedur pengukuran yang sistematis (Azwar, 2021). Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji hipotesis dan untuk mendapatkan data yang akurat berdasarkan fenomena di lapangan. Penelitian ini akan menerapkan metode korelasional guna mengamati hubungan antara variabel independen dan dependen. Azwar (2021) mengutarakan penelitian korelasional dimaknai sebagai pendekatan yang dipakai untuk mengungkap arah hubungan antara dua variabel dalam sebuah penelitian.

Sampel/populasi

Populasi yang dipakai berupa karyawan di PT. X dan sudah memenuhi kriteria sebagai berikut, yaitu merupakan karyawan tetap di PT. X dan sudah bekerja minimal 2 tahun di PT. X. Sampel yang dipakai adalah karyawan yang telah memenuhi kriteria sebagai subjek penelitian, yaitu hanya karyawan *office* tetap di PT. X yang telah bekerja minimal 2 tahun dengan jumlah 120 sebagai sampel penelitian. Sampel di penelitian diperoleh dengan teknik *purposive sampling*, di mana peneliti terlebih dahulu menetapkan karakteristik tertentu. Karakteristik di atas ditetapkan karena karyawan tetap dan masa kerjanya minimal 2 tahun sudah melewati masa adaptasi dan membuktikan bahwa kinerjanya bagus sehingga bisa dikatakan telah memahami budaya kerja di perusahaan.

Pengumpulan data

Penelitian ini memakai instrumen berbentuk skala psikologis yang dikembangkan oleh peneliti mengacu pada teori dari Luthans (2011) dan Ryff & Keyes (1995). Skala psikologi adalah suatu stimulus berupa pertanyaan tidak langsung yang mengungkapkan indikator perilaku dari individu yang bersangkutan (Azwar, 2021). Penelitian ini memakai skala *likert* dengan pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan lima pilihan jawaban.

Analisis data

Uji normalitas yang dilaksanakan di penelitian ini memakai uji *Kolmogorov Smirnov*, di mana jika signifikansi $\geq 0,05$ data dikatakan berdistribusi normal, jika signifikansi $\leq 0,05$ data dikatakan berdistribusi tidak normal (Azwar, 2021). Uji hipotesis dilaksanakan dengan tujuan untuk menguji hipotesis di penelitian ini. Uji hipotesis penelitian ini memakai Korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan SPSS versi 26.0 *for windows*, dengan kriteria bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan terdapat hubungan antar variabel (Azwar, 2021).

Hasil

Hasil olah data dalam penelitian ini membuktikan bahwa skor terendah dari variabel kepuasan kerja adalah 120 dan skor tertinggi adalah 135. Variabel kesejahteraan psikologis mempunyai nilai terendah 128, sedangkan nilai tertinggi adalah 149. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa skor rata-rata setiap variabel, yaitu variabel kepuasan kerja mempunyai nilai rata-rata 129,38 dan variabel kesejahteraan psikologis memiliki nilai rata-rata 139,32. Diketahui juga nilai standar deviasi, yaitu untuk variabel kepuasan kerja 3,403 dan kesejahteraan psikologis 5,096. Analisis data deskriptif diatas dapat dikategorisasikan menurut nilai *mean* dan standar deviasi.

Hasil dari kategorisasi kepuasan kerja, ditemukan bahwa terdapat 10 karyawan (8,3%) dengan tingkat kepuasan kerja yang sangat rendah, 37 karyawan (30,8%) mempunyai tingkat kepuasan kerja rendah, 39 karyawan (32,5%) tingkat kepuasan kerjanya sedang, 27 karyawan (22,5%) yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi, dan 7 karyawan (5,8%) tingkat kepuasan kerjanya sangat tinggi. Dapat ditemukan bahwa untuk variabel kesejahteraan psikologis, terdapat 13 karyawan (10,8%) dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang sangat rendah, 32 karyawan (26,7%) tingkat kesejahteraan psikologisnya rendah, 40 karyawan (33,3%) mempunyai tingkat kesejahteraan psikologis sedang, 28 karyawan (23,3%) mempunyai tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi, dan 7 karyawan (5,8%) yang tingkat kesejahteraan psikologisnya sangat tinggi.

Data yang didapatkan lalu diuji normalitasnya memakai uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan syarat, yaitu apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal, jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal (Azwar, 2022). Berdasarkan uji normalitas berupa uji *Kolmogorov-Smirnov* pada data yang diperoleh, didapatkan hasil uji normalitas untuk variabel kepuasan kerja 0,056 dan variabel kesejahteraan psikologis 0,200 sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal ($p > 0,05$)

Pengujian hipotesis memakai teknik korelasi *pearson product moment*. Uji hipotesis penelitian ini dilaksanakan guna menguji hubungan antar variabel berdasarkan pada ibesaran korelasii (r). Pada penelitian ini, hubungan antar variabel disebut signifikan jika nilai signifikansinya $< 0,05$ ($p < 0,05$), lalu apabila nilai signifikansi melebihi 0,05 ($p > 0,05$), maka hubungan tersebut tidak signifikan. Dibawah ini hasil uji hipotesis yang diperoleh.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

		Kepuasan Kerja	Kesejahteraan Psikologis
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.769**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
Kesejahteraan Psikologis	Pearson Correlation	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120

Menurut data pada tabel 1, nilai signifikansi uji hipotesis adalah 0,000, yang berarti $\text{sig.} < 0,05$ ($p < 0,05$). Hal tersebut membuktikan ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan. Nilai koefisien korelasinya adalah 0,769 ($r=0,769$) dengan tanda positif, artinya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis adalah searah. Artinya, bahwa jika kepuasan kerja meningkat, maka kesejahteraan psikologis pada karyawan juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan di PT. X. Hasil penelitian yang dilaksanakan pada 120 karyawan memakai uji korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan skor signifikansi korelasi 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) untuk variabel kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kedua variabel. Nilai korelasi koefisien (r) yang didapatkan 0,769 yang menampakkan bahwa tingkat korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kesejahteraan psikologis dapat dikategorikan berada pada tingkat kuat. Hasil tersebut juga menunjukkan tanda positif maupun negatif yang menunjukkan arah hubungan dari variabel. Temuan dari penelitian ini mengungkapkan adanya korelasi positif, yang mengungkap bahwa kedua variabel penelitian berhubungan secara bersamaan. Dapat dimaknai bahwa peningkatan tingkat kepuasan kerja diikuti oleh peningkatan kesejahteraan psikologis, dan sebaliknya.

Kesejahteraan psikologis sendiri bisa diartikan sebagai kondisi seseorang yang sudah mampu seutuhnya menerima dirinya sendiri, menerima lingkungannya, mempunyai relasi yang positif dan baik dengan orang sekitar, dan mempunyai perasaan bahagia serta puas dalam hidupnya atau juga bisa diartikan sebagai usaha seorang individu dalam mencapai kesempurnaan dan merupakan sebuah bentuk dari adanya potensi dalam dirinya (Ryff & Keyes, 1995). Kesejahteraan psikologis sangat penting dimiliki oleh setiap individu, terutama seorang karyawan karena ketika seorang karyawan merasa dihargai, menemukan makna dalam pekerjaannya, serta menikmati lingkungan kerja yang kondusif, maka kesejahteraan psikologisnya cenderung meningkat (Jaiswal & Ratnani, 2023). Karyawan yang bisa dikatakan punya kesejahteraan psikologis bagus umumnya menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dan bisa bekerja secara bersama dengan efektif bersama rekan-rekannya. Hasil kajian dalam penelitian ini berkaitan dengan hasil studi yang sudah dilaksanakan oleh Jaiswal & Ratnani (2023), di mana ditemukan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan profesional di bidang teknologi informasi. Hasil studi tersebut juga mengungkapkan bahwa semakin besar kepuasan kerja yang dirasa karyawan, semakin baik juga kondisi kesejahteraan psikologis yang karyawan rasakan.

Ciri-ciri tersebut tampak pada hasil dari penelitian di lapangan, dimana karyawan menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya sehingga mampu menghasilkan sebuah sistem kerja yang baru. Sistem kerja tersebut dibuat dengan memanfaatkan teknologi *online* berupa *spreadsheet* dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Karyawan juga mempunyai relasi yang positif dan harmonis dengan orang sekitar tempat kerja dengan saling berdiskusi dan berkolaborasi mengenai pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dengan cepat diselesaikan dengan saling bekerja sama. Karyawan juga menunjukkan bahwa dirinya merasa nyaman dengan fasilitas yang ada di lingkungan kerjanya dan menganggap bahwa tugas-tugas yang mereka jalankan bukan sebagai beban, tetapi sebagai kesempatan untuk membantu perkembangan diri sendiri. Temuan tersebut didukung oleh studi dari Jaiswal & Ratnani (2023), yang menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai kesejahteraan psikologis yang bagus umumnya lebih sehat secara mental dan fisik, sehingga mampu menjalankan pekerjaan dengan perasaan bahagia dan tanpa beban.

Beberapa faktor berperan dalam menentukan seberapa tinggi atau rendah tingkat kesejahteraan psikologis, Ryff & Keyes (1995) menyatakan ada 5 faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis berupa dorongan sosial, status sosial dan ekonomi, relasi sosial, religiusitas, dan kepribadian. Faktor sosial dan ekonomi tadi terdiri dari pendapatan, tingkat pendidikan, pekerjaan, jabatan, dan materi (Ryff & Keyes, 1995). Kepuasan kerja dalam penelitian ini termasuk dalam faktor sosial dan ekonomi yang bisa mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis meliputi penilaian terhadap kehidupan secara keseluruhan, seperti tingkat kepuasan hidup dan aspek-aspek tertentu dalam kehidupan, termasuk kepuasan kerja, pengalaman perasaan positif, serta minimnya perasaan negatif (Diener et al., 2010). Dalam konsep penelitian ini, kepuasan kerja dikaji menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan psikologis. Menurut studi yang dilaksanakan oleh Sylvania & Widyastuti (2024), terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan dengan karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi biasanya dapat menjaga kinerja dan produktivitas perusahaan dengan lebih baik. Kepuasan kerja yang kuat mampu mendorong peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan sehingga karyawan mampu menunjukkan sikap adaptif dan proaktif, memiliki kinerja yang baik, loyalitas terhadap perusahaan, serta tingkat stres dan *turnover* yang rendah (Sylvania & Widiastuti, 2024).

Luthans (2011) mengartikan kepuasan kerja adalah kondisi suasana hati yang membahagiakan dan positif yang diperoleh individu berdasarkan perspektif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga mencerminkan pandangan karyawan terhadap ketersediaan sumber daya yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang pekerjaan mereka (Luthans, 2011). Karyawan saat mempunyai kepuasan kerja bagus pada umumnya bisa menampilkan sikap baik untuk tempat kerjanya, memiliki tingkat kehadiran yang konsisten (jarang absen), kinerja yang baik, perilaku organisasi yang positif (*Organizational Citizenship Behavior*), keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan, interaksi sosial yang harmonis, serta motivasi yang kuat untuk terus belajar dan berkembang (Luthans, 2011). Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang buruk juga memiliki ciri-ciri, yaitu timbul perasaan kecewa dan frustrasi saat bekerja, kurang termotivasi dalam menjalankan tugas, meningkatkan frekuensi tidak hadir kerja dan keterlambatan, stres kerja dan kemauan *turnover* meningkat, penurunan produktivitas, dan resiko timbul konflik dalam lingkungan kerja (Luthans, 2011).

Menurut Ryff & Keyes (1995) kesejahteraan psikologis mempunyai 6 aspek berupa penerimaan untuk diri sendiri, perkembangan pribadi, mempunyai tujuan hidup, mempunyai relasi yang bagus dengan orang sekitarnya, bisa mengelola lingkungannya, dan mandiri. Pengambilan data yang telah dilaksanakan pada 120 subjek berupa karyawan, didapatkan nilai rata-rata setiap aspek dari kesejahteraan psikologis. Hasil rata-rata aspek penerimaan diri adalah 4,65, lalu aspek pertumbuhan pribadi rata-ratanya 4,7, lalu aspek tujuan dalam hidup nilai rata-ratanya 4,68, aspek hubungan positif dengan orang lain mempunyai skor rata-rata 4,63, aspek penguasaan lingkungan nilai rata-ratanya 4,65, dan aspek otonomi mempunyai skor rata-rata 4,57.

Aspek penerimaan diri merupakan penilaian bagus untuk diri sendiri dan masa lampau individu (Ryff & Keyes, 1995). Berdasarkan hasil studi pendahuluan berupa wawancara, peneliti mengamati bahwa perilaku karyawan yang mencerminkan kesejahteraan psikologis meliputi rasa percaya diri yang kuat serta komitmen untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya, hal tersebut termasuk dalam aspek penerimaan diri. Aspek pertumbuhan pribadi merupakan kondisi saat memiliki rasa pertumbuhan pribadi dan perkembangan yang berkelanjutan sebagai pribadi (Ryff & Keyes, 1995). Karyawan di PT. X juga rutin mengikuti *training* dan sosialisasi yang diadakan di PT. X untuk menambah keterampilan dan pengetahuannya, hal tersebut termasuk ke dalam aspek pertumbuhan pribadi. Aspek tujuan hidup merupakan keyakinan bahwa di dalam hidup, pasti individu mempunyai tujuan hidup yang bisa membuat hidup lebih bermakna (Ryff & Keyes, 1995). Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang saat ini dijalannya sangat bermakna dan karyawan juga mampu dalam menentukan arah tujuan hidupnya, hal tersebut termasuk dalam aspek tujuan dalam hidup.

Aspek hubungan yang baik dengan orang sekitar diartikan sebagai kondisi dimana individu yang mampu mempunyai hubungan yang positif dan berkualitas dengan orang sekitarnya (Ryff & Keyes, 1995). Semua karyawan di PT. X mempunyai hubungan baik di tempat kerja baik dengan rekan kerja, atasan, ataupun orang di sekitar lingkungan tempat kerja. Karyawan yang memiliki permasalahan di tempat kerja juga biasanya langsung berdiskusi dengan pihak HRD sehingga masalah bisa terselesaikan dengan baik tanpa ada konflik berkelanjutan. Aspek penguasaan lingkungan adalah kemampuan seseorang dalam mengolah kehidupan dan lingkungan di sekitarnya supaya lebih efektif (Ryff & Keyes, 1995).

Karyawan di PT. X selalu mengikuti peraturan yang berlaku, menjaga kebersihan dan sterilisasi lingkungan kerja, selalu memastikan ketelitian dalam bekerja, dan fasilitas di tempat kerja juga lengkap sehingga karyawan bisa memanfaatkan fasilitas kerjanya dengan baik, hal tersebut termasuk dalam aspek penguasaan lingkungan. Aspek otonomi merupakan mandiri dalam menentukan nasib sendiri dan sebuah rasa percaya bahwa perilaku dan pemikiran individu asalnya dari pribadinya dan tidak ada campur tangan orang lain (Ryff & Keyes, 1995). Karyawan di PT. X mampu mandiri dalam mengerjakan tugas, tetapi harus tetap sesuai dengan prosedur dan mereka juga mampu teliti serta efisien dalam mengerjakan tugas. Aspek otonomi memiliki nilai rata-rata paling rendah dibandingkan aspek lainnya karena karyawan di PT. X yang merupakan industri farmasi harus mengikuti regulasi dan standar yang ketat seperti adanya Cara Pembuatan Obat yang Baik (CPOB) yang harus dipatuhi dengan baik sehingga tidak mudah bagi karyawan untuk mengambil keputusan secara mandiri karena harus selalu mengacu pada prosedur tetap tersebut.

Menurut Luthans (2011), kepuasan kerja memiliki 5 dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi (atasan), dan rekan kerja. Hasil rata-rata dimensi pekerjaan itu sendiri 4,84, lalu dimensi gaji mempunyai skor rata-rata 4,8, dimensi promosi mempunyai skor rata-rata 4,75, lalu dimensi supervisi atau atasan nilai rata-ratanya 4,79, dan dimensi rekan kerja mempunyai nilai rata-rata 4,78.

Dimensi pekerjaan itu sendiri terjadi saat pekerjaan seorang individu mampu untuk menyerahkan tugas yang membuat individu tertarik, menjadikannya kesempatan belajar, dan kesempatan memperoleh tanggung jawab (Luthans, 2011). Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menemukan bahwa karyawan merasa sangat tertarik dengan pekerjaannya karena sesuai dengan minat sehingga mereka berinisiatif dan semangat untuk memanfaatkan pekerjaannya sebagai peluang untuk belajar dan berkembang dengan membaca literatur baru untuk mengembangkan obat, hal tersebut termasuk dalam dimensi pekerjaan itu sendiri. Dimensi gaji dapat diartikan sebagai pemikiran dari karyawan bahwa jumlah gaji yang diterima dianggap adil dalam organisasi dan pembayarannya sesuai dengan beban kerja (Luthans, 2011). Gaji yang didapatkan karyawan PT. X sudah sesuai dengan UMK Sidoarjo dan ketika karyawan lembur, maka mereka akan mendapatkan insentif, hal tersebut termasuk dalam dimensi gaji.

Dimensi promosi merupakan keadaan saat karyawan menganggap promosi sebagai sebuah peluang untuk mereka bisa berkembang di dalam perusahaan dan keadilan perusahaan dalam memberikan promosi (Luthans, 2011). Karyawan di PT. X bisa mendapatkan promosi ketika jabatan yang lebih tinggi kosong dan hal tersebut membutuhkan waktu sedikit lama, hal tersebut termasuk dalam dimensi promosi. Dimensi supervisi merupakan atasan yang sukarela menyerahkan bantuan secara teknis dan motivasi atau dukungan penuh terhadap karyawannya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya (Luthans, 2011). Karyawan di PT. X mengungkapkan bahwa atasannya sering membantu dan memberikan dukungan, memberikan bimbingan dan arahan agar pekerjaan lebih optimal, serta atasan biasa mengapresiasi karyawan yang kinerjanya bagus, hal tersebut termasuk dalam dimensi supervisi atau atasan. Dimensi rekan kerja berkaitan dengan rekan kerja yang memiliki keahlian teknis yang baik dan kemampuan dalam memberikan dukungan kepada sesama rekan kerja (Luthans, 2011). Karyawan merasa bahwa rekan kerjanya sangat suportif dan koordinatif sehingga mampu menciptakan budaya kerja yang positif dan kolaboratif, karyawan juga mampu berkomunikasi dengan baik pada rekan kerja sehingga jarang terjadi permasalahan antar rekan kerja, hal tersebut termasuk dalam dimensi rekan kerja.

Penelitian ini mengonfirmasi ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis, di mana peningkatan kepuasan kerja berbanding lurus dengan peningkatan kesejahteraan psikologis yang dialami. Pemaparan tersebut selaras dengan studi terdahulu yang dilaksanakan oleh Anh & Dung (2022) yang dilaksanakan pada tenaga kesehatan di Vietnam mengutarakan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan kesejahteraan psikologis. Penelitian Anh & Dung (2022) membuktikan bahwa peningkatan kepuasan kerja seseorang berbanding lurus dengan peningkatan kesejahteraan psikologis yang dialaminya. Temuan tersebut menjadi dasar penting bagi pengembangan kebijakan manajemen SDM di mana intervensi seperti peningkatan sistem promosi, pengembangan keterampilan, lingkungan kerja yang suportif, serta penghargaan atas kinerja sangat dianjurkan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan Anh & Dung (2022).

Studi yang dilaksanakan oleh Fatimah et al. (2024) mendukung hasil penelitian ini dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kesejahteraan psikologis di kalangan anggota polisi Polda Lampung. Artinya, peningkatan kepuasan kerja diikuti oleh peningkatan kesejahteraan psikologis. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa bidang kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis, sehingga kepuasan kerja menjadi faktor utama yang berperan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis (Fatimah et al., 2024). Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja sangat penting untuk mendukung kesejahteraan psikologis karyawan (Fatimah et al., 2024).

Kontribusi dari kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis bisa dilihat dari besarnya nilai *R Square*. Hasil analisis menggunakan SPSS menunjukkan nilai *R Square* 0,592. Nilai ini mengindikasikan untuk variabel kepuasan kerja berkontribusi 59,2% terhadap kesejahteraan psikologis, lalu untuk selebihnya senilai 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di penelitian. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis adalah dukungan sosial, jaringan sosial, religiusitas, dan kepribadian (Ryff & Keyes, 1995).

Kesimpulan

Hasil uji penelitian ini membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada karyawan PT. X yang berfokus pada sektor industri farmasi. Tingkat hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kesejahteraan psikologis tergolong pada tingkat yang kuat. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasa karyawan, akan tinggi juga kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh

karyawan dan sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja berkaitan dengan menurunnya kesejahteraan psikologis.

Saran

Hasil studi ini mengemukakan bahwa ada kaitan antara kepuasan kerja yang dirasakan dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Perusahaan yang ingin meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawannya harus fokus pada peningkatan kepuasan kerja. Upaya yang dapat dilaksanakan meliputi memberikan peluang yang lebih besar untuk karyawan mendapatkan promosi, memberikan pelatihan, mengadakan *training* atau *workshop* agar karyawan bisa mengetahui potensi dirinya, mengadakan kegiatan sosial atau *gathering* yang mampu mempererat hubungan dengan rekan kerja maupun atasan, menghindari kontrol yang terlalu ketat terhadap karyawan agar karyawan mampu memiliki kebebasan dalam bekerja meskipun terikat dengan CPOB dan prosedur tetap, menyediakan sistem kerja yang jelas dan terarah, serta memberikan tantangan dalam mengerjakan tugas agar merangsang pertumbuhan pribadi. Penelitian selanjutnya bisa dilaksanakan dengan mengemukakan variabel lain yang juga berkorelasi dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian selanjutnya bisa diperluas cakupan dan jumlah subjeknya.

Daftar Pustaka

- Amri, A. R., Ribhan, & Ayi, A. (2022). The Influence of Job Satisfaction and Psychological Well-Being On Turnover On Hospital Employees. *Syntax Literature: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 2678–2684. https://doi.org/https://search.crossref.org/?from_ui=&q=+2548-1398
- Anh, N. Q., & Dung, T. A. (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>
- Azwar, S. (2022). *Penyusunan Skala Psikologi* (3rd ed.). Pustaka Pelajar.
- Briankusuma, G. D., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Psychological Well-Being Pada Guru. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6). <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i6.47001>
- Diener, E., Helliwell, J. F., & Kahneman, D. (2010). *International Differences in Well-Being*. Oxford University Press, Inc.
- Farhanna, S., & Tatiyani. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja dan Regulasi Emosi dengan Kesejahteraan Psikologis pada Guru di Komplek Pendidikan Muhammadiyah Kramat Raya Jakarta Pusat. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*, 2(3), 104–111. <https://doi.org/https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif.v2i3.2133>
- Fatimah, D. J. N., Lutfianawati, D., & Putri, A. M. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Bidang Kerja terhadap Psychological Well-Being pada Anggota Polisi di Polda Lampung. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 6(2), 332–342. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33024/jpm.v6i2.9126>
- Fransiska, A., & Turangan, J. A. (2023). The Influence of Job Satisfaction, Leadership and Organizational Justice on Employee Well-Being. *International Journal of*

- Application on Economics and Business*, 1(1), 232–240.
<https://doi.org/10.24912/ijae.11.232-240>
- 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*, 2(3), 301–309. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v2i3.126>
- Jaiswal, S., & Ratnani, A. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Psychological Well-being Among IT Professionals. *Innovation The Research Concept*, 8(8). <https://doi.org/10.5281/zenodo.8430954>
- 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), 1–13.
<https://doi.org/10.3390/healthcare11182514>
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Marcheline, A. R., & Adiati, R. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan yang Mengalami Job Mismatch. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1320–1330.
<https://doi.org/https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28616>
- Ningrum, D. T. W., & Mangundjaya, W. L. (2024). Kesejahteraan Psikologis Sebagai Salah Satu Prediktor Kepuasan Kerja Karyawan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 610–618. <https://doi.org/10.56799>
- Pedhu, Y. (2022). Kesejahteraan psikologis dalam hidup membiara. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 10(1), 65. <https://doi.org/10.29210/162200>
- Rachmawati, A. Y., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Persepsi Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Operasional Divisi Pemeliharaan dan Perbaikan PT PAL Indonesia (Persero) PERBAIKAN PT PAL INDONESIA (PERSERO). *Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(03).
<https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i3.41292>
- Robbins, S. P. ., & Judge, T. A. (2022). *Essentials of Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education Limited.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review Psychology*, 52(1), 141–166. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- 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. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- 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>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati, Ed.). Penerbit KBM Indonesia. www.penerbitbukumurah.com
- Spector, P. E., & Meier, L. L. (2013). Job Satisfaction. In *Wiley Encyclopedia of Management* (Vol. 5, Issue 6, pp. 1–6). Wiley.
<https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050093>

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sylvania, Y., & Widyastuti. (2024). *Relationship between job satisfaction and psychological well-being in outsourcing employees at PT. Prosperous Successful Business Partners*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. <https://doi.org/10.21070/ups.4489>
- Todaga, M., & Wijono, S. (2022). Kesejahteraan Psikologi dengan Stres Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(2), 388–394. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.298>
- Turnip, M. J. A. P., & Nurwidawati, D. (2023). Hubungan antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 345–358. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i03.54341>
- Warr, P. (1990). The Measurement of Well-being and Other Aspects of Mental Health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193–210. <http://cinik.free.fr/chlo/doc%20dans%20biblio,%20non%20imprim%C3%A9/bien%20etre/WARR%20The%20measurement%20of%20well-being%20and%20other%20aspects%20of%20mental%20health.pdf>