

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DAN KEPUASAN KERJA  
PADA KARYAWAN DI KANTOR X

Joy Krismarwaty Tasema  
Satya Wacana Christian University  
joytasema88@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to know the relationship between psychological well being and job satisfaction by using quantitative methods with the technique of correlation of Product Moment of Carl Pearson. The hypothesis in this study is a positive correlation between psychological well being and job satisfaction on employees in Kantor X. Sampel in this research is employees in Kantor X counted 59 people . On average psychological well being in the category of variable height, and job satisfaction the category of variable height. Correlation analysis of product moment in earned positive and significant). thus there is a relationship between significant positive relationship between psychological well being and job satisfaction on employees in Kantor X.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *psychological well being* dan kepuasan kerja dengan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik korelasi *Product Moment* dari *Carl Pearson*. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological well being* dan kepuasan kerja. Sampel penelitian ini yaitu karyawan yang berada di kantor X sebanyak 59 orang. Variabel *psychological well being* tergolong dalam kategori tinggi, dan variabel kepuasan kerja tergolong dalam kategori tinggi. Dari analisa korelasi product moment di peroleh hasil yang positif dan signifikan. Hasil analisis statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja pada karyawan di Kantor X.  
**Kata Kunci :** *Psychological well being, kepuasan kerja*

1. PENDAHULUAN

Di Era globalisasi sekarang, telah banyak lembaga, instansi, maupun perkantoran yang telah berdiri di Indonesia. Sehingga setiap instansi membutuhkan karyawan yang dapat membantu menjalankan setiap bisnis maupun kegiatan yang ada didalam instansi tersebut. Agar pekerja terus setia bekerja dalam suatu instansi maka pekerja membutuhkan kenyamanan dalam bekerja. Kenyamanan inilah yang harus dibangun oleh suatu instansi agar pekerja dapat maksimal dalam melakukan tugas. Individu yang bekerja atau pekerja dalam instansi tersebut akan memberikan tenaga, pikiran, keahlian, maupun keterampilan untuk bekerja dalam membangun instansi tersebut.

Menurut Robbins (2003) tingkat kepuasan karyawan yang tinggi akan meminimasi tingkatkeluarnya karyawan. Berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyaiakibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannyaberhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Menurut Brayfield & Rothe (1951) kepuasan kerja adalah tingkat saat karyawan memiliki perasaan positif terhadap

pekerjaan yang di tawarkan perusahaan di tempat kerja. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ialah keadaan yang menyenangkan dan membuat karyawan merasa senang dengan pencapaian dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan dengan karyawan di Kantor X, bahwa karyawan kurang dalam kepuasan kerja yaitu karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan merasa puas dengan pekerjaannya. Dan berdasarkan wawancara bahwa pada setahun ini karyawan harus mengikuti aturan untuk bekerja selama 6 hari sehingga membuat karyawan dalam bekerja tidak nyaman, dan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Selain itu ketidakpuasan dalam bekerja timbul akibat belum cukup mampu untuk menciptakan suatu karya yang menghasilkan prestasi kerja.

Menurut Burt (dalam Anoraga, 1992), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, lingkungan, faktor individual terdiri dari faktor-faktor psikologis, jenis kelamin, lamanya bekerja, dan tingkat pendidikan yang terhubung dengan cara berpikir, faktor lain

yaitu rasa aman, kondisi lingkungan kerja, dan waktu istirahat

Dilihat dari faktor-faktor tersebut, faktor psikologis termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Maka kesejahteraan psikologis atau yang disebut *psychological well being* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Ryff (1995) menjelaskan istilah kesejahteraan psikologis sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal. Seseorang yang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan penuh dengan tantangan, maka ia akan merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal (Wright & Bonnet, 2007). Jika seseorang memiliki *psychological well-being* yang rendah maka dapat menyebabkan semakin tinggi tingkat stress seseorang (Malek, Mearns, & Flin 2010).

Berbagai penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara *psychological well being* dan kepuasan kerja telah dilakukan. Penelitian tahun 2000 yang dilakukan oleh Wright (University Of Nevada, Reno) dan Cropanzano (Colorado State University). Dalam sampel 47 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *psychological well being* dengan kepuasan kerja.

Penelitian tahun 2013 oleh Epita dan Utoyo dengan responden dalam penelitian ini berjumlah 141. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja pada PNS Organisasi Pemerintahan ( $r = 0.283$ ;  $p = 0.001$ , signifikan pada sebesar 0.05).

Penelitian tahun 2012 yang dilakukan oleh Simarmata dan Sasmita mengenai Kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan kuantitatif korelasional dengan subyek 50 karyawan dengan metode pengambilan subyek *convenience*. Hasil analisis data korelasi *Product Moment Pearson* ditemukan koefisien korelasi variabel kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja sebesar 0,044 dengan nilai

probabilitas 0,762. Artinya tidak ada hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian sebelumnya ditemukan bahwa ada penelitian yang pro dan kontra terhadap hubungan antara *psychological well being* dan kepuasan kerja. Hal ini membuat peneliti ingin meneliti mengenai hubungan antara *psychological well being* dan kepuasan kerja. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological well being* dan kepuasan kerja pada karyawan di Kantor X.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah keadaan yang menyenangkan dan membuat karyawan merasa senang dengan pencapaian dalam bekerja.

Menurut Brayfield & Rothe (1951) kepuasan kerja adalah tingkat saat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang di tawarkan perusahaan di tempat kerja. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ialah keadaan yang menyenangkan dan membuat karyawan merasa senang dengan pencapaian dalam bekerja.

Menurut Howell dan Robert (1986) hasil keseluruhan dari derajat rasa atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya disebut kepuasan kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

### 2.2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Aspek kepuasan kerja menurut Brayfield and Rothe (dalam Istijanto, 2005):

#### 1. Tertarik pada pekerjaannya

Kepuasan kerja dapat terjadi ketika karyawan merasa tertarik dengan pekerjaannya sehingga karyawan merasa adanya kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas yang dikerjakannya, karyawan mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan, tanggung jawab, dan kompleksitas pekerjaan.

#### 2. Nyaman bekerja

Karyawan yang nyaman bekerja dengan pekerjaan yang dilakukan, mereka merasa dapat mengelola masalah-masalah yang dihadapi.

#### 3. Memiliki antusias tinggi

Ketika karyawan sudah tertarik dan nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya, mereka akan memiliki antusias yang tinggi

untuk semakin melatih dirinya dengan memajukan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

4. Memiliki peluang untuk maju

Karyawan yang memiliki antusias yang tinggi dalam dirinya, tentunya memiliki peluang dalam dirinya untuk terus maju sehingga karyawan tersebut jauh lebih produktif.

### 2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Burt (dalam Anogara, 1992), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Lingkungan, terdiri dari tingkat pekerjaan, isi pekerjaan, pimpinan yang penuh perhatian, kesempatan promosi, interaksi social, dan bekerja dalam kelompok. Faktor individual, terdiri dari faktor-faktor psikologis, jenis kelamin, lamanya bekerja, dan tingkat pendidikan yang terhubung dengan cara berpikir.
- b. Rasa aman, yaitu situasi tenteram dalam kerja, rasa bebas tekanan, kebijaksanaan, jaminan, dan kelangsungan pekerjaan yang dirasakan pekerja.
- c. Kondisi lingkungan kerja, yang merupakan kenyamanan ruang kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi aktivitas kerja, luas sempitnya ruangan, pergantian udara, terbuka dan tertutupnya ruangan, dan suasana ketenangan kerja.
- d. Waktu istirahat, adalah istirahat resmi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, yaitu waktu istirahat pada saat kerja (cuti)

### 2.4 Definisi *Psychological Well Being*

Ryff (1995) menjelaskan istilah kesejahteraan psikologis sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal.

#### Aspek-Aspek *Psychological Well Being*

Ryff (1989) memaparkan enam Aspek dari kesejahteraan psikologis, yaitu:

a. Penerimaan diri

Nilai yang tinggi: memiliki sikap positif terhadap diri, mengakui dan menerima multi

aspek diri termasuk kualitas yang bagus dan yang buruk, merasa positif terhadap kehidupan yang sudah lalu.

Nilai yang rendah: merasa tidak puas dengan diri, merasa dikecewakan dengan apa yang terjadi di masa lalu, merasa bermasalah dengan beberapa kualitas personal, ingin menjadi berbeda dari dirinya pada saat ini.

b. Relasi positif dengan orang lain

Nilai yang tinggi: memiliki kehangatan, kepuasan, hubungan terpercaya dengan orang lain, merasa peduli dengan kesejahteraan orang lain, memiliki kemampuan empati, afeksi, dan intimasi yang kuat, mengerti, memberi dan menerima dalam hubungan antar manusia.

Nilai yang rendah: memiliki sedikit hubungan dengan orang lain yang dekat dan dapat dipercaya, sulit untuk hangat, terbuka, dan peduli terhadap orang lain, terisolasi dan frustrasi dalam hubungan interpersonal, tidak berniat membuat kompromi untuk mempertahankan ikatan dengan orang lain.

c. Otonomi

Nilai yang tinggi: bisa mengambil keputusan sendiri (*self-determinent*) dan independen, dapat menolak tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dalam cara tertentu, mengatur perilaku dari dalam diri, mengevaluasi diri dengan standar personal.

Nilai yang rendah: peduli dengan perkiraan dan evaluasi orang lain, bergantung kepada penilaian orang lain untuk membuat keputusan yang penting, mengkonfirmasi tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan cara tertentu.

d. Penguasaan lingkungan

Nilai yang tinggi: memiliki perasaan bisa menguasai dan kompeten dalam menata lingkungan, mengontrol susunan kompleks aktivitas eksternal, penggunaan yang efektif terhadap peluang yang ada, mampu membuat atau memilih konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai personal.

Nilai yang rendah: memiliki kesulitan mengelola tugas sehari-hari, memiliki sedikit tujuan atau target, tidak mampu mengubah atau meningkatkan konteks yang mengelilinginya, tidak menyadari peluang yang ada di sekeliling, kurang kontrol terhadap dunia luar.

e. Tujuan dalam hidup

Nilai yang tinggi: memiliki tujuan dalam hidup dan perasaan diarahkan, merasa adanya makna dalam kehidupan di masa

datang dan di masa lalu, memegang keyakinan yang memberikan tujuan dalam hidup, memiliki tujuan dan objektivitas untuk hidup.

Nilai yang rendah: kurang peka terhadap makna kehidupan, memiliki sedikit tujuan atau target, kurang peka terhadap arah, tidak melihat adanya tujuan dalam kehidupan masa lalu, tidak memiliki pandangan atau keyakinan yang memberikan makna pada kehidupan.

f. Pertumbuhan personal

Nilai yang tinggi: perasaan perkembangan yang berkesinambungan, melihat diri tumbuh dan berkembang, terbuka terhadap pengalaman baru, kepekaan untuk menyadari potensi, mencari peningkatan pada diri dan perilaku dari waktu ke waktu, memiliki perubahan dalam cara yang merefleksikan pengetahuan diri dan efektivitas yang lebih banyak.

Nilai yang rendah: memiliki perasaan stagnan, kurang peka terhadap peningkatan atau perluasan dari waktu ke waktu, merasa bosan dan tidak tertarik pada kehidupan, merasa tidak mampu mengembangkan sikap atau perilaku.

### 2.5 Hubungan Antar Variabel

Menurut Howell dan Robert (1986) hasil keseluruhan dari derajat rasa atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya disebut kepuasan kerja. Jika seseorang puas maka ia akan bekerja dengan nyaman dan memberikan dampak yang baik untuk dirinya dan instansi maupun organisasi yang dijalankan. Perasaan yang dialami individu tentunya akan berdampak terhadap kinerja maupun pekerjaan yang dijalankan. Contohnya ketika individu telah menyelesaikan suatu tugas dan menghasilkan karya yang baik maka ia akan bahagia dan bahkan meningkatkan semangat untuk terus bekerja menghasilkan suatu karya.

Ketika individu dapat merasakan *psychological well being* yaitu menerima kekuatan dan kelemahan, dapat membangun relasi, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal maka individu dapat bekerja dengan baik dan merasakan kepuasan kerja. Kesejahteraan psikologis yang baik dan dirasakan oleh karyawan akan membuat karyawan memiliki perasaan tenang dan

mampu menghadapi tekanan dalam bekerja sehingga karyawan mampu menciptakan karya maupun prestasi dalam bekerja. Dengan demikian karyawan akan merasa puas terhadap apa yang dikerjakan.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variabel bebas *psychological well being* dan variabel tergantung kepuasan kerja. Partisipan dalam penelitian ini adalah pekerja di Kantor X dengan jumlah 59 orang. Partisipan yaitu pekerja atau karyawan yang masih aktif di Kantor X. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua buah skala yang masing-masing mengukur variabel *psychological well being* dan variabel kepuasan kerja yang disebar dalam bentuk angket. Metode analisis data yang digunakan untuk menganalisa data adalah teknik *correlation product moment* dari Karl Pearson, dengan bantuan program SPSS 16.0 for Windows dalam proses komputasinya.

Penyusunan skala *psychological well being* di adaptasi oleh peneliti dari skala kesejahteraan psikologis milik Ryff's *psychological well being scale* (1989). Skala mengacu pada dimensi kesejahteraan psikologis yang dikemukakan oleh Ryff (1989) yang terdiri dari 6 dimensi yaitu *Autonomy*, *Enviromental Mastery*, *Personal Growth*, *Positive Relations*, *Purpose in Life*, dan *Self-Acceptance*. Jumlah keseluruhan aitem yaitu 42 item dan setiap dimensi memiliki masing-masing 7 aitem di bagi sesuai dengan aspek yang terkait yaitu 7 aitem untuk *Autonomy*, 7 aitem untuk *Enviromental Mastery*, 7 aitem untuk *Personal Growth*, 7 aitem untuk *Positive Relations*, 7 aitem untuk *Purpose in Life* dan 7 aitem untuk *Self-Acceptance*. Penilaian skala ini berdasarkan empat tingkatan penilaian sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (skala likert) dengan nilai aitem *correlation* yaitu berkisar 0,306-0,731 dan reliabilitas 0,845 (Ryff, 1989).

Hasil penelitian pada variabel *psychological well being* yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teknik koefisien *Alpha Cronbach* dan skala terpakai (*try-out terpakai*), mendapatkan hasil sebesar  $\alpha$  0,915.

Nilai *aitem correlation total* bergerak antara 0,260 sampai 0,733 dengan jumlah aitem 27.

Penyusunan skala Kepuasan Kerja di adaptasi oleh peneliti dari skala Kepuasan Kerja milik Brayfield & Rothe (dalam Istijanto, 2005) yang terdiri dari 4 Aspek yaitu tertarik pada pekerjaannya, nyaman bekerja, memiliki antusias yang tinggi, memiliki peluang untuk maju. Skala ini memiliki 18 aitem dengan reliabilitas 0,87 (Brayfield & Rothe, 1951).

Hasil uji reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja yang dilakukan oleh peneliti pada penelitian ini, dengan menggunakan teknik koefisien *Alpha Cronbach* dan skala terpakai (*try-out* terpakai), mendapatkan hasil sebesar  $\alpha$  0,825. Nilai *aitem correlation total* bergerak antara 0,270 sampai 0,671 dengan jumlah item 16.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Analisis Deskriptif

**Tabel 1. Statistik Deskriptif Skala *Psychological well being* dan Kepuasan kerja**

Descriptive Statistics					
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
<i>Psychological well being</i>	59	81.90	9.996	55	101
Kepuasan Kerja	59	49.25	5.074	37	60

Sumber: Penulis, 2018

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variable *psychological well being* diperoleh data *mean* 49,25 dan standar deviasi 5,074. Untuk variabel kepuasan kerja diperoleh data *mean* 81,90 dan standar deviasi 9,996.

##### **Kategori *Psychological Well Being***

Tingkat *psychological well being* yang berbeda-beda. Pada kategori sangat rendah didapati persentase sebesar 0%, kategori rendah sebesar 7%, kategori sedang sebesar 10 %, kategori tinggi sebesar 68% dan kategori sangat tinggi sebesar 15% dengan *mean* / rata-rata yang diperoleh adalah 81,90%. Berdasarkan *mean* yang diperoleh, dapat dikatakan bahwa *psychological well being* karyawan di Kantor X tergolong tinggi.

##### **Kategori Kepuasan Kerja**

Tingkat kepuasan kerjayang berbeda-beda. Pada kategori sangat rendah didapati persentase sebesar 0%, kategori rendah sebesar 0%, kategori sedang sebesar 17%, kategori tinggi sebesar 69% dan kategori sangat tinggi sebesar 14% dengan *mean* / rata-rata yang diperoleh adalah 49,25%. Berdasarkan *mean* yang diperoleh, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerjakaryawan di Kantor X tergolong tinggi.

#### 4.2 Hasil Uji Asumsi

##### Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi ( $p > 0,05$ ) yang didapat dari hasil analisa menggunakan program SPSS 16.0.

Hasil perhitungan uji kolmogorov-smirnov Z diperoleh besar nilai K-S-Z variabel *psychological well being* sebesar 0,868 dengan nilai sign. = 0,438 ( $p > 0, 05$ ) dan nilai K-S-Z variable kepuasan kerja sebesar 0, 945 dengan nilai sign. = 0,334 ( $p > 0,05$ ), dari data tersebut artinya kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

##### Uji Lineritas

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa hubungan antara *psychological well being* dan kepuasan kerja adalah linear, yaitu *deviation from linearity* sebesar 1,945 ( $p > 0,05$ ), dengan nilai signifikansi sebesar 0,470 ( $p > 0,05$ ). Oleh sebab itu kedua variabel tersebut berkorelasi linear

Uji Korelasi

Tabel 2. Korelasi *Psychological Well Being*

		<i>Psychologic al well being</i>	Kepuasan kerja
<i>Psychologic al well being</i>	Pearson Correlation	1	.632**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	59	59
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	.632**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	59	59

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

dan Correlations Kepuasan Kerja

Sumber: *Sumber: Penulis, 2018*

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan korelasi positif sebesar 0,632. Dimana menurut Sugiyono (2013) 0,632 termasuk dalam korelasi kuat. Dan hasil diatas menunjukkan hubungan yang signifikan yaitu 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil analisis statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *psychological well being* dan kepuasan kerja pada karyawan di Kantor X.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *product moment Pearson* antara variabel *psychological well-being* dan kepuasan kerjamenunjukkan  $r_{xy} = 0,632$  dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja pada karyawan di Kantor X. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Epita dan Utoyo (2013) yang menyebutkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja. Yang berarti bahwa apabila *psychological well-being* semakin tinggi maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi dan sebaliknya apabila *psychological well being rendah* maka kepuasan kerja juga rendah.

Menurut Burt (dalam Anogara, 1992) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor individu yang terdiri dari faktor

psikologis. Faktor psikologis dalam hal ini yaitu *psychological well being*. Menurut Ryff (1995)*Psychological well being* yaitu pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal. Dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya yaitu individu mengetahui kekuatan dan kelemahannya, mengetahui apa yang harus dilakukan dalam hidup, bagaimana mencapai kehidupan yang lebih baik maka individu akan memiliki target-target tertentu dalam kehidupannya, mengembangkan relasi positif dengan orang lain, menjadi pribadi mandiri akan membantu dalam bekerja karena ia tidak perlu tergantung dengan orang lain untuk melakukan semua tanggung jawab di tempat kerja, Sehingga apabila individu dapat melakukan hal ini dalam kehidupan bekerja maka individu memiliki *psychological well being* yang baik yang akan mempengaruhi psikologis individu dalam bekerja. Dengan kata lain individu yang sudah mencapai *well being* adalah mereka yang telah memahami tujuan hidup dan kehidupan, memiliki kontrol diri dan sosial yang baik sehingga dapat memandang hidup dan kehidupan di sekitarnya secara lebih positif, baik itu kondisi kehidupan yang menguntungkan ataupun tidak menguntungkan untuknya (Kasturi, 2016).

Apabila karyawan merasa senang maka pekerjaan yang dilakukan akan tercermin dari hasil kerjanya (Handoko, 2001). Sehingga karyawan di Kantor X dapat meningkatkan *psychological well being* untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dalam meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan. Menurut Diener (2000) kesejahteraan psikologis adalah evaluasi manusia secara kognitif dan afektif terhadap kehidupan yang menjadi komponen kualitas hidup seseorang. Evaluasi kognitif seseorang berupa kepuasan hidup yang tinggi. Evaluasi afektifnya adalah banyaknya afek positif dan sedikitnya afek negatif yang dirasakan. Sehingga apabila individu memiliki afek atau perasaan yang positif yaitu perasaan senang dalam hidup maka ia akan dapat bekerja dengan baik sehingga dapat menghasilkan prestasi dalam bekerja dan membuat individu menjadi puas terhadap pekerjaannya.

Dari hasil penelitian korelasi antara *psychological well being* dan kepuasan kerjaterdapat sumbangan efektif *psychological well being* sebesar 39,94% terhadap kepuasan kerjadan 60,06% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainmenurut Burt (dalam Anoraga, 1992) seperti lingkungan yang terdiri dari tingkat pekerjaan, isi pekerjaan, pimpinan yang penuh perhatian, kesempatan promosi, interkasi social, dan bekerja dalam kelompok, faktor lain yaitu rasa aman terdiri dari situasi tenteram dalam kerja, rasa bebas tekanan, kebijaksanaan, jaminan, dan kelangsungan pekerjaan yang dirasakan pekerja, selanjutnya faktor kondisi lingkungan kerja, yang merupakan kenyamanan ruang kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi aktivitas kerja, faktor yang terakhir yaitu waktu istirahat, adalah istirahat resmi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, yaitu waktu istirahat pada saat kerja (cuti).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tingkat *psychological well being* karyawan di Kantor X berada dikategori tinggi dengan rata-rata sebesar 81,90%. Tingkat *psychological well being* tinggi mungkin setiap karyawan membangun relasi yang baik dengan karyawan lain sehingga mampu bekerja dengan rekan kerja yang lain dengan perasaan yang baik tanpa ada tekanan sehingga karyawan dapat bekerja dengan perasaan senang dan memiliki motivasi untuk terus bekerja dengan baik. Menurut Huppert (2009) orang-orang dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki perasaan senang, memiliki motivasi dan puas dengan kehidupannya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tingkat kepuasan kerjakaryawan di Kantor X berada dikategori tinggi dengan rata-rata sebesar 49,25%. Hal ini disebabkan karena para karyawan memberikan sikap yang baik dalam bekerja, seperti tepat waktu dalam bekerja dan membangun relasi positif dengan karyawan lain. Seperti yang dikemukakan oleh Veroff & Feld(dalam Wijono 2010) bahwa bekerja secara kelompok mempunyai manfaat penting untuk memenuhi kebutuhan interpersonal dan persahabatan yang dijelaskan sebagai sumber kepuasan kerja.

Meningkatkan kesejahteraan psikologis sangat penting, karena *psychological well being* yang baik akan membantu individu dalam mencapai tingkat kepuasan kerja yang baik.

## 5. PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

1. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological well being* dan kepuasan kerja. Yang berarti bahwa jika *psychological well being* semakin tinggi maka kepuasan kerja juga semakin tinggi dan sebaliknya apabila *psychological well being* rendah maka kepuasan kerja juga rendah.
2. Tingkat *Psychological well being* pada karyawan di Kantor X tergolong tinggi. Dapat dilihat dari rata-rata subjek yaitu 81,90%. Artinya karyawan di Kantor X sudah memahami dan menerima berbagai aspek kehidupan termasuk di dalamnya penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pengembangan pribadi.
3. Tingkat kepuasan kerjapada karyawan di Kantor X tergolong tinggi. Dapat dilihat dari rata-rata subjek yaitu 49,25%. Artinya karyawan di Kantor X sudah memahami dan menerima berbagai aspek sikap kerja dalam bekerja.

### 5.2. Saran

1. Bagi Instansi  
Tetap memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan cara karyawan dalam berelasi dengan rekan kerja yang lain, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan potensi yang ada dalam diri, dan memberikan kenyamanan dalam bekerja agar menciptakan suasana hati yang senang.
2. Bagi Karyawan  
Diharapkan agar tetap meningkatkan *psychological well being* yaitu dengan meningkatkan cara untuk membangun relasi positif dengan orang lain yaitu memiliki hubungan dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dapat menerima segala kelebihan dan kekurangan dalam diri, mampu untuk beradaptasi dalam lingkungan, dan melakukan pengembangan pribadi yaitu dengan melihat potensi yang ada dalam diri.
3. Bagi Peneliti selanjutnya  
Dalam penelitian selanjutnya diharapkan agar melakukan penelitian terkait dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi

kepuasan kerja, seperti rasa aman, usia, maupun gaji.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, P.(1992). *Psikologi kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Moh.(2004). *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Batram, D., Boniwell, L.(2007). The Science of Happiness: Achieving Sustained Psychological Well Being. *Positive Psychology in Practice*, 29(2), 478-482.
- Brayfield, A.H& Rothe, H.F.(1951). An Index of Job Satisfaction. *American Psychological Association*, 35(1), 307.
- Diener, E. (2000). Subjective Well Being: *The science of happiness and proposal for a national index*. American psychologist, 55 (1), 34-43
- Epita, D.N& Utoyo, S.D.B.(2013). Hubungan Antara *Psychological Well Being* Dan Kepuasan Kerja Pada PNS Organisasi Pemerintahan Di Yogyakarta. *Universitas Indonesia Library*.
- Handoko, H.(2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Jogja
- Howel, W.C& Robert, L. D.(1986). *Essential of Industrial and Organizational Psychology*.3<sup>rd</sup> ed. Chicago Illinois: Dorsey Press.
- Huppert, F. A.(2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Journal compilation International Association of Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1 (2), 137-164.
- Kasturi, T. (2016). Meningkatkan kesejahteraan psikologis masyarakat indonesia: tinjauan psikologi islam. *Prosiding Konferensi Nasional Peneliti Muda Psikologi Indonesia*, 1 (1), 1-7
- Malek, M. D. A., Mearns, K., & Flin, R.(2010). Stress and psychological well-being in UKand Malaysian fire fighters. *An International Journal*, 17(1), 50-61.
- Ranz, J., Stueve, A., & McQuiston, H. L.(2001). The Role of The Psychiatrist: Job Satisfaction of Medical Directors and Staff Psychiatrists. *Community Mental Health Journal*.
- 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.
- Ryff, C.D.(1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 99-104.
- Robbins, S.P.(2003). *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta
- Simarmata & Sasmita.(2012). Kesejahteraan Psikologis dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Universitas Udayana*, 1(1), 476-486
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tanjung, W.(2014). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Cleaner yang Menerima Gaji tidak Sesuai Standar UMP di PT Sinergi Integra Services Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 12 (2), 67-79
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia group
- Wright, T.A, & Bonnet, D.G.(2007). Job satisfaction and psychological well being asnonaddictive predictors of workplace turnover. *Journal of management*, 33, 141-161.
- Wright, T. A.,&Cropanzano, R.(2000). A 5 year study of change in the relationshipbetween well being and performance. *Consulting psychology journal : practice andresearch*, 51, 252-265
- Wright, T.A& Cropanzano.(2002). Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*.5, (1), 84-94.