

Yani Sylvania

by Psikologi Umsida

Submission date: 28-Mar-2024 11:53PM (UTC+0700)

Submission ID: 2333907336

File name: Yani_Sylvania.docx (72.05K)

Word count: 4980

Character count: 31921

**RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN OUTSOURCING EMPLOYEES
AT PT. PROSPEROUS SUCCESSFUL BUSINESS PARTNERS
[HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA KARYAWAN
OUTSOURCING PT. MITRA USAHA SUKSES SEJAHTERA]**

Yeni Sylvania¹⁾, Widyastuti^{*2)}

^{1,2)} Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: wiwid@umsida.ac.id

Abstract. *This research departs from the researcher's interest in the phenomenon of readiness for the world of work among PT outsourcing employees. successful and prosperous business partners. This research aims to find out whether there is a relationship between job satisfaction and psychological well-being in employees. This research is a type of quantitative research using correlation research techniques to determine the relationship between existing variables. The population in this study was 250 employees. Meanwhile, for taking the number of samples in this research, the Slovin formula was used, which uses an error tolerance of 5%. So the sample used in this research was 153 employees. The results of the analysis showed that the correlation coefficient value $r_{xy} = 0.581$ with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). So it can be interpreted that there is a significant positive relationship between job satisfaction and psychological well being. So the higher the job satisfaction, the higher the employee's psychological well-being, conversely the lower the job satisfaction, the lower the employee's psychological well-being.*

Keywords – Employee, Job Satisfaction, Psychological Well-Being

Abstrak. *Penelitian ini berangkat dari ketertarikan peneliti terhadap adanya fenomena kesiapan terhadap dunia kerja pada karyawan outsourcing PT. mitra usaha sukses sejahtera dikarenakan kesiapan kerja sangat penting bagi para karyawan agar bisa meningkatkan psychologycal well being yang dimiliki karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan psychological well-being pada karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik penelitian korelasi untuk mengetahui hubungan antar variabel yang ada. Populasi pada penelitian ini adalah 250 karyawan. Sedangkan untuk Pengambilan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Michele & Isaac, yang menggunakan toleransi kesalahan 5%. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 153 karyawan.. Hasil analisis diketahui bahwa nilai koeffisien korelasi $r_{xy} = 0,581$ dengan nilai signifikansinya 0,000 ($p < 0.05$). Maka dapat diartikan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan psychological well being. Jadi semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi juga psychological well being yang dimiliki oleh karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin rendah pula psychological well being yang dimiliki oleh laryawan tersebut.*

Kata Kunci – Karyawan, Kepuasan kerja, Kesejahteraan Psikologi

I. PENDAHULUAN

Outsourcing merupakan suatu proses di mana perusahaan mengalihkan sebagian kegiatan usahanya kepada pihak ketiga dengan tujuan mengurangi biaya produksi melalui efisiensi tenaga kerja. Dasar hukum dari istilah *outsourcing* ini berasal dari ketentuan yang terdapat dalam pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengatur bahwa perusahaan dapat menyerahkan pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian tertulis mengenai penyediaan jasa pekerja. Dengan demikian, secara hukum, pekerja yang bekerja melalui sistem *outsourcing* memiliki status sebagai pekerja bukan tetap, yang bekerja dalam kurun waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan perusahaan yang memberikan pekerjaan.

Karyawan merujuk kepada individu yang bekerja di bawah arahan orang lain dan menerima kompensasi serta jaminan. Tenaga kerja mencakup berbagai jenis pekerja, seperti pegawai negeri, pekerja formal, dan pekerja informal yang mungkin sudah atau belum bekerja. Terkait dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat dua model *outsourcing* yang diatur. Model pertama, yang dijelaskan dalam Pasal 66, adalah *outsourcing* pekerja, sementara yang kedua, yang diatur dalam Pasal 65, adalah *outsourcing* pekerjaan. *Outsourcing* adalah langkah yang diambil oleh perusahaan untuk mengalihkan sebagian tugas kepada pihak lain dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan.. Dalam praktiknya, perusahaan yang memberikan pekerjaan

menetapkan kualifikasi dan persyaratan pekerjaan, dan berdasarkan hal tersebut, perusahaan *outsourcing* merekrut calon tenaga kerja[1].

Dari sudut pandang hukum, tidak terdapat struktur hierarkis antara organisasi dan karyawan, karena secara resmi karyawan dianggap sebagai anggota tetap dari perusahaan pihak ketiga. Upah karyawan ini dibayar oleh perusahaan pihak ketiga setelah mereka menerima pembayaran dari perusahaan yang menggunakan layanan tenaga kerja. Biasanya, sebagian dari upah karyawan dipotong sebagai biaya kepada perusahaan pihak ketiga. Meskipun perintah kerja sebenarnya berasal dari perusahaan yang memanfaatkan tenaga kerja, secara resmi, instruksi ini diberikan oleh perusahaan pihak ketiga dan sering kali dalam bentuk paket. Pendekatan ini menguntungkan perusahaan yang memanfaatkan tenaga kerja karena menghindari kompleksitas hubungan antara karyawan dan manajemen dalam perusahaan tersebut. Namun, bagi karyawan *outsourcing*, cara kerja seperti ini seringkali membatasi hak-hak mereka karena mereka tidak memiliki dasar hukum untuk menuntut apa pun dari perusahaan di mana mereka sebenarnya bekerja[2].

Permasalahan *outsourcing* pada karyawan sangat sering terjadi karena tidak langsung dibayarkan dan karna adanya potongan gaji, seringkali karyawan tidak merasa puas akan hal-hal tersebut. Adapun hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan *outsourcing* yang bekerja pada PT tersebut, beberapa karyawan mengungkapkan terkait adanya keterlambatan penerimaan gaji, potongan gaji dan lingkungan kerja yang kurang suportif dan sebagainya, hasil wawancara Menunjukkan adanya *Psychological well-being* yang rendah dikarenakan tidak dapat mengatur dukungan sosial yang ada pada tempat kerja mereka seperti yang telah peneliti sebutkan diatas.

Istilah *psychological well-being* dapat didefinisikan sebagai keadaan penuh dari potensi psikologis individu, di mana individu tersebut berada dalam suatu kondisi di mana mereka dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri mereka secara apa adanya. Mereka memiliki tujuan hidup, membentuk hubungan positif dengan orang lain, menjadi individu yang mandiri, mampu mengontrol lingkungan mereka, dan terus mengalami pertumbuhan pribadi [3]. Gambaran mengenai karakteristik seseorang yang mencapai *psychological well-being* ini merujuk pada pandangan Carl Rogers tentang individu yang berfungsi penuh (*fully-functioning person*). *Psychological well-being* dapat diidentifikasi melalui tingkat kebahagiaan yang dirasakan, tingkat kepuasan dalam hidup, dan ketiadaan gejala-gejala depresi.

Kebahagiaan adalah hasil dari kesejahteraan psikologis dan merupakan tujuan utama yang dikejar oleh setiap individu. Pandangan ini sejalan dengan pemikiran Ryff, yang mengungkapkan bahwa *psychological well-being* tidak hanya terdiri dari efek positif, efek negatif, dan tingkat kepuasan hidup, tetapi sebaiknya dipahami sebagai konsep multidimensional yang melibatkan sikap hidup yang terkait dengan dimensi *psychological well-being*. Dimensi tersebut mencakup kemampuan untuk terus menggali potensi diri, membina hubungan yang hangat dengan orang lain, menjaga kemandirian dalam menghadapi tekanan sosial, menerima diri dengan segala kelebihan dan kekurangan, menemukan makna dalam hidup, serta memiliki kemampuan untuk mengendalikan lingkungan eksternal. Perspektif ini sejalan dengan pandangan Snyder bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya mencakup ketiadaan penderitaan, melainkan juga melibatkan keterlibatan aktif dalam dunia, pemahaman terhadap makna dan tujuan hidup, serta hubungan individu dengan objek atau orang lain [4].

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah disajikan, dapat disarikan bahwa *psychological well-being* adalah keadaan psikologis di mana individu berfungsi dengan efektif dan positif. Orang yang mencapai *psychological well-being* memiliki pandangan positif terhadap diri mereka sendiri dan orang lain, memiliki tujuan hidup yang bermakna, mampu mengelola lingkungan mereka, menjalin hubungan yang positif dengan orang lain, dan berusaha untuk menggali serta mengembangkan potensi diri seoptimal mungkin.

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap *Psychological Well-Being* adalah sebagai berikut: a). Usia memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis, dengan beberapa dimensi seperti penguasaan lingkungan dan otonomi cenderung meningkat seiring bertambahnya usia. b). Jenis kelamin juga memengaruhi berbagai aspek kesejahteraan psikologis. Studi menunjukkan bahwa perempuan memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam membangun hubungan positif dengan orang lain dan mengalami pertumbuhan pribadi yang lebih baik daripada laki-laki. c). Status ekonomi sosial berhubungan dengan kesejahteraan psikologis individu. Individu dengan status pekerjaan yang tinggi cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi. d). Faktor budaya memainkan peran penting dalam kesejahteraan psikologis. Terdapat perbedaan antara masyarakat yang menganut budaya individualisme dan kemandirian, yang lebih umum di budaya Barat, dengan masyarakat yang mengutamakan budaya kolektif dan saling ketergantungan, seperti yang sering terlihat dalam budaya Timur. e). Dukungan sosial memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Dengan merasa dicintai, dihargai, dan diperhatikan oleh jaringan sosial seperti organisasi masyarakat, individu dapat merasa lebih baik secara psikologis. Kepuasan kerja salah satu bentuk dari faktor status ekonomi sosial yang merupakan salah satu bagian dari faktor yang mempengaruhi *psychological well-being*. Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang termasuk dalam status ekonomi sosial, yang dapat memengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis individu [5]. Hal di atas sesuai dengan hasil temuan beberapa ahli bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan *psychological well-being*. teori kesejahteraan psikologi dari kesejahteraan Ryff & Keyes[6], *psychological well-being* merupakan keadaan perkembangan potensi

nyata seseorang yang mencakup dimensi subjektif, sosial dan psikologis serta perilaku yang berhubungan dengan kesejahteraan..

Kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai perasaan positif yang muncul ketika individu merasa puas dengan cara mereka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhan mereka, dan mereka menganggap pekerjaan tersebut memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang mereka anggap penting. Penjelasan tentang kepuasan kerja ini diperkuat oleh pandangan dari Wagner III & Hollenbeck (hlm. 206-207) yang mengutip pandangan Locke bahwa kepuasan kerja adalah "perasaan menyenangkan yang muncul karena persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi mereka."

Menurut Handoko, kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang dialami oleh seorang karyawan ketika mereka menilai pekerjaan mereka. Kondisi ini dapat berupa perasaan baik atau tidak baik. Ketidakpuasan akan muncul jika harapan-harapan mereka tidak terpenuhi. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda, tergantung pada nilai-nilai yang mereka anut. Berbagai sikap yang ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang mereka miliki serta harapan mereka terhadap pengalaman di masa depan [7].

Kepuasan kerja adalah pandangan positif yang dimiliki oleh tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang terbentuk berdasarkan evaluasi mereka terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja dapat dianggap sebagai hasil dari refleksi atas pengalaman individu dan cara mereka melihat lingkungan kerja. Ada pandangan bahwa individu percaya bahwa tingkat kepuasan kerja mereka juga bisa dipengaruhi oleh tingkat stres yang mereka alami. Oleh karena itu, karena penilaian kepuasan kerja didasarkan pada persepsi individu tentang karakteristik pekerjaan pada waktu tertentu, maka tidak dapat diprediksi bahwa tingkat kepuasan kerja akan selalu sejalan dengan tingkat stres kerja yang dialami oleh seseorang [8].

Locke & Luthans mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat dikelompokkan menjadi empat aspek utama, yaitu: 1) Kepuasan terhadap pekerjaan: Perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk belajar sesuai dengan minat mereka, memberikan tanggung jawab yang sesuai, dan menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan karyawan untuk merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. 2) Kepuasan terhadap upah dan kesejahteraan: Kepuasan ini berkaitan dengan sejauh mana upah atau gaji yang diterima oleh karyawan dianggap sebanding dengan beban kerja yang mereka tanggung dan adil dibandingkan dengan rekan-rekan mereka di perusahaan. Ini juga mencakup perasaan bahwa jumlah pembayaran yang diterima adil. 3) Kepuasan terhadap pengawasan: Ini mengacu pada tingkat kepuasan yang diperoleh oleh karyawan ketika mereka mendapatkan motivasi dan pengawasan yang memadai dari atasan mereka, termasuk manajemen, perusahaan, dan pengakuan atas kerja yang telah mereka lakukan. 4) Kepuasan terhadap rekan kerja: Kepuasan ini melibatkan sejauh mana rekan kerja memberikan dukungan teknis dan interaksi sosial yang positif, termasuk ketersediaan mereka untuk saling membantu dalam lingkungan kerja [9].

Temuan di atas sejalan dengan hasil penelitian beberapa pakar yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan *psychological well-being*. Teori kesejahteraan psikologis yang diungkapkan oleh Ryff & Keyes menggambarkan *psychological well-being* sebagai kondisi di mana individu mengembangkan potensi mereka yang sebenarnya, yang melibatkan aspek subjektif, sosial, psikologis, dan perilaku yang terkait dengan kesejahteraan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Tanujaya menunjukkan bahwa peningkatan gaji yang diterima oleh karyawan akan menciptakan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Selain itu, Tanujaya juga mengungkapkan bahwa dimensi gaji dalam konteks kepuasan kerja memiliki kontribusi yang paling signifikan terhadap *psychological well-being* [10]. Hasil studi ini juga mengemukakan temuan unik bahwa unsur intrinsik dari pekerjaan dan besaran gaji memiliki korelasi positif terhadap *psychological well-being*. Penelitian yang dilakukan oleh Tenggara, Zamralita, dan Suyasa menyatakan bahwa kebanyakan karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, terutama karena mereka merasa gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan harapan mereka. Sesuai dengan pandangan Locke, tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana ada kesenjangan antara harapan mereka dan realitas pekerjaan yang mereka alami. Selanjutnya, penelitian mereka juga mengungkapkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin baik kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh karyawan. Temuan yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Simarmata, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh pada tingkat kesejahteraan karyawan, mengingat pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan sebagian besar individu dan seringkali memakan sebagian besar waktu mereka [11].

Karyawan bekerja dengan maksud untuk memperoleh pendapatan guna memenuhi kebutuhan hidup mereka. Ini sesuai dengan pandangan Hariandja dalam penelitian yang dilakukan oleh Simarmata, di mana dikemukakan bahwa gaji merupakan salah satu elemen krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja karena berfungsi sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan karyawan [12]. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Simarmata juga mengindikasikan adanya korelasi positif antara tingkat kepuasan kerja dengan kesejahteraan karyawan. Dalam hal ini, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan mereka, dan sebaliknya [13]. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh seorang karyawan

berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan psikologisnya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis, dan sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja, semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis. Hal ini menunjukkan pentingnya penelitian ini agar masyarakat dapat lebih memahami cara meningkatkan kepuasan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka [14].

II. METODE

Dalam penelitian hubungan antara kepuasan kerja dengan *psychological well-being* pada karyawan *outsourcing* PT. Mitra Usaha Sukses Sejahtera ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Penelitian korelasional kuantitatif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel. Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah kepuasan kerja (X) sedangkan variabel Y adalah *Psychological well-being*.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* PT. Mitra Usaha Sukses Sejahtera yang berjumlah 250 karyawan. Sedangkan untuk Pengambilan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan table Isaac&Michele, yang menggunakan toleransi kesalahan 5%. Sehingga sampel yang di ambil pada penelitian ini sebanyak 153 karyawan. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Yang mana *probability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel[11]. Teknik ini di gunakan peneliti karena populasi yang di gunakan bersifat homogen yaitu karyawan yang ada di PT. Mitra Usaha Sukses Sejahtera.

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari dua alat ukur, yaitu Skala Kepuasan Kerja dan Skala *Psychological Wellbeing*. Skala Kepuasan Kerja adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Skala Kepuasan Kerja diadopsi dari Prihwantari [15] dan disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Locke & Luthans [16] yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap upah dan kesejahteraan, kepuasan terhadap pengawasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Skala Kepuasan Kerja tersebut memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,836 dan nilai validitas item berkisar 0,250 – 0,680. Artinya Skala Kepuasan Kerja tersebut bisa digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Kisi-kisi Skala Kepuasan Kerja

Indikator Perilaku	Item		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Kepuasan Terhadap Pekerjaan	16	3,8,13,18	5
Kepuasan Terhadap Upah dan Kesejahteraan	1,7,11	9	4
Kepuasan Terhadap Pengawasan	6	4,10,14,17	5
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	2,12	5,15,19	5
Total			19

Tabel 2. Kisi-kisi Skala Psychological Wellbeing

DIMENSI	BUTIR		Jumlah Soal
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Otonomi	4	13,15	3
Penguasaan Lingkungan	6,17	11,14	4
Pertumbuhan diri	16,18	19,20,21	5
Hubungan positif dengan oranglain	5,7,8	9,12	5
Tujuan Hidup	2	22,23,24	4
Penerimaan diri	1,3	10	3
Total			24

Skala PWB dan Kepuasan kerja diadopsi dari penelitian priwanti. Berdasarkan uji validitas aitem maka dapat ditentukan item yang valid yaitu : (a) skala kepuasan kerja mempunyai item yang tidak valid berjumlah 3 item yaitu 6,18,dan 19 dan memiliki item yang valid berjumlah 16 item dari keseluruhan 19 item, sedangkan untuk (b) skala *Psychological well-being* Tidak memiliki item yg gugur dan memiliki keseluruhan item berjumlah 24.

Tabel 4. Reliabilitas kepuasan kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.767	19	

Tabel 4. Reliabilitas PWB

Reliability Statistics		
Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.773	16	

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang menggunakan statistik inferensial[17]. Teknik ini adalah sebuah teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random[18]. Analisis yang digunakan dalam statistik inferensial adalah analisis korelasi *product moment Pearson* menggunakan aplikasi *spss*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Uji normalitas variabel kepuasan kerja dan *Psychological well-being*. Berdasarkan dari data tabel 1 *Kolmogorof-smirnov* dapat diketahui nilai signifikansi yaitu 0,001 untuk variabel kepuasan kerja berarti nilai tersebut kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan dapat dikatakan bahwa data distribusi tersebut tidak normal. Pada variabel *psychological well being* diketahui nilai signifikansinya 0,001 berarti nilai tersebut kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan dapat dikatakan bahwa data distribusi tersebut tidak normal. Berdasarkan dari pernyataan tersebut maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki distribusi tidak normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Psychological Well Being
N		153	153
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	64.07	80.94
	Std. Deviation	5.248	9.368
Most Extreme Differences	Absolute	.100	.101
	Positive	.068	.054
	Negative	-.100	-.101
z	Statistic	.100	.101
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.001 ^c	.001 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari hasil uji linieritas diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* kepuasan kerja dan *psychological well being* dengan nilai sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut linier. Diketahui bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* dengan nilai sebesar 0,433 lebih dari 0,05 ($0,433 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut linier.

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Psychological Well Being	Between Groups	5933.598	22	269.709	4.735	.000
Kepuasan Kerja	Linearity	4702.067	1	4702.067	82.550	.000
	Deviation from Linearity	1231.531	21	58.644	1.030	.433
Within Groups		7404.873	130	56.961		
Total		13338.471	152			

Hasil analisis diketahui bahwa nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,581$ dengan nilai signifikansinya 0,000 ($p < 0,05$). Maka dapat diartikan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *psychological well being*. Jadi semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi juga *psychological well being* yang dimiliki oleh karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin rendah juga *psychological well being* yang dimiliki.

**Tabel 1. Hipotesis korelasi
Correlations**

			Kepuasan Kerja	Psychological Well Being
Spearmann's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.581**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	153	153
	Psychological Well Being	Correlation Coefficient	.581**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	153	153

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai R^2 adalah $0,353 \times 100 \% = 35,3 \%$. Maka dapat diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja dengan *psychological well being* sebesar 35,3% sedangkan 64,7% dipengaruhi oleh faktor psikologis lain.

**Tabel 2. Sumbangan efektif
Model Summary**

R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.353	.348	7.563

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

**Tabel 3. Kategorisasi
Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kepuasan Kerja	153	52	74	64.07	5.248	27.541
Psychological Well Being	153	53	96	80.94	9.368	87.753
Valid N (listwise)	153					

Kategori	Norma	Skor	
		Kepuasan Kerja	Psychological Well Being
⁸ Sangat rendah	$X \leq (\mu - 1,5 \sigma)$	≤ 56	≤ 67
Rendah	$(\mu - 1,5 \sigma) < X \leq (\mu - 0,5 \sigma)$	57 – 61	68 – 76
Sedang	$(\mu - 0,5 \sigma) < X \leq (\mu + 0,5 \sigma)$	62 – 67	77 – 87
⁸ Tinggi	$(\mu - 0,5 \sigma) < X \leq (\mu + 1,5 \sigma)$	68 – 72	88 – 95
Sangat tinggi	$(\mu + 1,5 \sigma) < X$	≥ 72	≥ 95

Kategori	Skor Subjek			
	Kepuasan Kerja		<i>Psychological Well Being</i>	
	Σ	%	Σ	%
	Karyawan		Karyawan	
Sangat rendah	17	11%	15	10%
Rendah	28	18%	30	20%
Sedang	64	42%	69	45%
Tinggi	41	27%	32	21%
Sangat tinggi	3	2%	7	4%
Jumlah	153	100 %	153	100 %

Berdasarkan tabel di atas maka skor subjek dapat disimpulkan bahwa dari 153 karyawan terdapat 17 karyawan (11%) yang memiliki kepuasan kerja sangat rendah, terdapat 28 (18%) karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah, terdapat 64 karyawan (42%) yang kepuasan kerja dalam kategori sedang, terdapat 41 karyawan (27%) yang kepuasan kerja dalam kategori tinggi, dan terdapat 3 (2%) karyawan yang kepuasan kerja sangat tinggi.

Kategorisasi *psychological well being*, terdapat 15 (10%) karyawan yang memiliki tingkat *psychological well being* yang bisa dikatakan sangat rendah, *psychological well being* yang tergolong rendah terdapat 30 (20%) karyawan, kemudian 69 (45%) karyawan memiliki tingkat *psychological well being* yang sedang, terdapat 32 (21%) karyawan yang memiliki tingkat *psychological well being* yang tinggi, dan terdapat 7 (4%) karyawan yang mempunyai tingkat *psychological well being* yang sangat tinggi.

B. Pembahasan

Hasil analisis diketahui bahwa nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,581$ dengan nilai signifikansinya $0,000$ ($p < 0,05$). Maka dapat diartikan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *psychological well being*. Jadi semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi juga *psychological well being* yang dimiliki oleh karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin rendah juga *psychological well being* yang dimiliki.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Krismarwati, ditemukan bahwa melalui perhitungan korelasi product moment Pearson antara variabel *psychological well-being* dan kepuasan kerja, diperoleh hasil r_{xy} sebesar 0,632 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) [19]. Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja pada karyawan di Kantor X. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Epita dan Utoyo [20], yang juga menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja. Artinya, ketika *psychological well-being* meningkat, kepuasan kerja juga cenderung meningkat, dan sebaliknya, ketika *psychological well-being* rendah, kepuasan kerja juga cenderung rendah.

Hasil penelitian dari Valensia menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara work-life balance dan kepuasan kerja terhadap *psychological well-being*. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sholichah, yang menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel X (kesejahteraan psikologis) akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Koefisien regresi untuk variabel kesejahteraan psikologis sebesar 0,353, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% dalam kesejahteraan psikologis akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,353 dalam tingkat kepuasan kerja. Koefisien regresi ini bersifat positif, yang berarti bahwa peningkatan variabel kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja adalah positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Emmanuel [21], yang mengungkapkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih rendah dan jarang melakukan perubahan pekerjaan. Contohnya, petugas kesehatan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka memiliki kepuasan dalam kehidupan mereka

dan memiliki risiko lebih rendah terkena penyakit mental. Individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik atau tinggi juga cenderung merasa lebih aman, dapat menjalin hubungan sosial yang lebih baik, dan memiliki kinerja pekerjaan yang memuaskan [22].

Hasil sumbangan efektif diketahui bahwa kepuasan kerja dengan *Psychological well-being* menunjukkan angka sebesar 35.3% sedangkan 64% dipengaruhi oleh factor psikologi yang lain seperti pada jurnal yang ditulis oleh Dipodjoyo yang berjudul Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja dengan Psychological Well-Being pada karyawan perusahaan "ABC" Tangerang, yang menunjukkan Pengambilan data dilakukan pada waktu ada pertemuan karyawan dengan management dengan sampel sebanyak 30 subjek, Hasil analisa menunjukkan bahwa r sebesar 0,992 dan $p < 0,05$ berarti r signifikan). Dengan demikian hipotesis nol (H_0) yang berbunyi tidak ada hubungan antara *psychological well-being* dengan kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan "ABC" Tangerang, ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi: ada hubungan antara *psychological well being* dengan kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan "ABC" Tangerang diterima Uji hipotesis ketiga dengan menggunakan analisis korelasi ganda didapat hasil R sebesar 0,997, R^2 sebesar 0,994, F sebesar 4032,216 dan $p = 0,00$ ($p < 0,05$ berarti r signifikan). Dengan demikian hipotesis nol (H_0) yang berbunyi: tidak ada hubungan antara Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja dengan *psychological well-being* pada karyawan Perusahaan "ABC" Tangerang ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi: ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja dengan *psychological well-being* pada karyawan Perusahaan "ABC" Tangerang diterima. Penelitian menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja yang dilakukan Perusahaan ini telah memadai yaitu dengan memberikan perasaan dihargai sebagai manusia. Seperti Gibson Kualitas kehidupan kerja (Quality of work Life) merupakan filosofi manajemen yang bertujuan meningkatkan martabat karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, memberikan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan. Rasa senang dan bahagia akan membuat ada rasa aman dan nyaman bagi karyawan[23].

Berdasarkan hasil penghitungan kategorisasi, diperoleh simpulan bahwa dari 153 karyawan terdapat 17 karyawan (11%) yang memiliki kepuasan kerja sangat rendah, terdapat 128 (18%) karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah, terdapat 64 karyawan (42%) yang kepuasan kerja dalam kategori sedang, terdapat 41 karyawan (27%) yang kepuasan kerja dalam kategori tinggi, dan terdapat 3 (2%) karyawan yang kepuasan kerja sangat tinggi.

Kategorisasi *psychological well being*, terdapat 15 (10%) karyawan yang memiliki tingkat *psychological well being* yang bisa dikatakan sangat rendah, *psychological well being* yang tergolong rendah terdapat 30 (20%) karyawan, kemudian 69 (45%) karyawan memiliki tingkat *psychological well being* yang sedang, terdapat 32 (21%) karyawan yang memiliki tingkat *psychological well being* yang tinggi, dan terdapat 7 (4%) karyawan yang mempunyai tingkat *psychological well being* yang sangat tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian diatas bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap PWB karyawan *outsour*.

Limitasi atau keterbatasan dalam penelitian ini adalah pada subjek populasi yang atas pada kelompok populasi, penelitian sebaiknya dilakukan pada subjek populasi yang lebih besar. Keterbatasan dalam penelitian juga terdapat pada variabel yang diteliti, seharusnya bisa menggunakan variabel yang lain yang lebih bervariasi, seperti *core evaluation*. Peneliti juga tidak bisa mengecek satu persatu bagaimana subjek mengerjakan kuisioner, apakah dengan sungguh sungguh atau tidak.

IV.SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *psychological well being*. Jadi semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi juga *psychological well being* yang dimiliki oleh karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin rendah juga *psychological well being* yang dimiliki.

Bagi karyawan, diharapkan untuk meningkatkan *psychology well - being* sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan pelatihan dan pengarahan untuk karyawan agar dapat meningkatkan *psychological well being* sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti kepuasan kerja diharapkan untuk menggunakan variable lain, sehingga dapat memberikan aspek yang lebih luas pada variable tersebut.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih penulis sampaikan PT. Mitra Usaha Sukses Sejahtera dan semua koresponden yang sudah berpartisipasi untuk menyelesaikan penelitian ini, tak lupa ucapan terimakasih kepada dosen pembimbing Universitas Muhammadiyah yang telah membimbing agar skripsi ini hingga ke tahap akhir.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Nofrivul, "Outsourcing: Dalam kajian teori ekonomi dan manajerial," *Juris J. Ilm. Syariah*, vol. 11, no. 2, pp. 1–10, 2012.
- [2] J. Friyaningrum, "Implementasi Sistem Alih Daya atau *Outsourcing* Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003," *Indones. State Law Rev.*, vol. 2, no. 1, pp. 322–335, 2019, doi: 10.15294/islrev.v2i1.38448.
- [3] Y. Hardianto and N. Islamiati, "Hubungan *Psychological well-being* dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Kesehatan Honorer Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran," *J. Peneliti. Pendidikan, Psikol. Dan Kesehat.*, vol. 2, no. 3, pp. 301–309, 2021, doi: 10.51849/j-p3k.v2i3.126.
- [4] D. R. Saragih, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*) Pada PNS Sat Brimob Polda Sumut," p. 112, 2019.
- [5] P. P. W. Dan, "Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (Hpi) Tesis Oleh : Nadhirotul Husnah Panggabean Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area Medan Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (Hpi) Te," 2022.
- [6] I. E. Purwaningsih, R. Sugiarto, and S. Budiarto, "Kesejahteraan psikologis dalam hubungannya dengan kecemasan dan dukungan sosial," *SOSIOHUMANIORA J. Ilm. Ilmu Sos. Dan Hum.*, vol. 9, no. 1, pp. 1–16, 2023, doi: 10.30738/sosio.v9i1.13427.
- [7] D. Sofyanty and T. Setiawan, "Pengaruh Kontrak Psikologis Dan *Psychological Well Being* Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt Asia Kapitalindo Jakarta," *J. Ekon. Sos. ...*, vol. 02, no. 02, pp. 25–34, 2020.
- [8] I. F. S. Qanita Nawra Ganna, "Pengaruh Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*) Terhadap Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Pada Karyawan PT. X," *J. Pendidik. dan Konseling*, vol. 4, no. 4, p. 79, 2022.
- [9] J. K. Tasema, "Hubungan antara *Psychological Well Being* dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Kantor X," *J. Maneksi*, vol. 7, no. 1, p. 39, 2018, doi: 10.31959/jm.v7i1.84.
- [10] V. D. Septina and T. N. E. D. Soeharto, "Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Dengan *Psychological Well-Being* Pada Anggota Polisi Wanita," *J. Psikol. Malahayati*, vol. 5, no. 1, pp. 141–152, 2023, doi: 10.33024/jpm.v5i1.8740.
- [11] M. F. Doloksaribu, M. R. Lubis, and N. Ideyani, "Pengaruh Kesejahteraan Psikologis dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja," *J. Educ. Hum. Soc. Sci.*, vol. 4, no. 4, pp. 2023–2029, 2022, doi: 10.34007/jehss.v4i4.993.
- [12] J. Psikologi, D. Sosial, and K. Malang, "AFEKSI: Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well Being*) Pada Karyawan Pabrik Rokok (Studi Pada Karyawan yang Tidak Menerima Gaji Sesuai UMK pada PT Sampoerna Malang) Almira Fatimah AFEKSI : Pendahuluan (12pt) Pend," vol. 1, pp. 7–10, 2022.
- [13] C. N. Tampubolon, "Hubungan Antara *Psychological Well-Being* Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kontrak Di Kota Medan," pp. 1–53, 2021.
- [14] D. W. I. Jihad and N. U. R. Fatimah, "Pengaruh kepuasan kerja dan bidang kerja terhadap *psychological well-being* pada anggota polisi di polda lampung skripsi," 2022.
- [15] PRIHWANTARI, "HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN DENGAN GAJI DI BAWAH SATU JUTA," no. 1, pp. 430–439, 2018.
- [16] sari dewi adriyan wicaksono, "HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DENGAN KEPUASAN KERJA WIRANIAGA NASMOCO GRUP DI SEMARANG," vol. 000, pp. 0–8, 2015.
- [17] Suharsimi Arikunto, "Metodologi Penelitian," *PT. Rineka Cipta, Cet.XII)an Prakt.(Jakarta PT.Rineka Cipta, Cet.XII)*, p. 107, 2002.
- [18] Syahza A, "Metodologi Penelitian," pp. 72–94, 2013.
- [19] L. O. H. Dotulong, "Pengaruh Pemberdayaan Kerja Dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 1, pp. 711–720, 2019.
- [20] F. Psikologi, U. Islam, and N. Syarif, "Raina Fatia Karima-Fpsi," 2015.

-
- [21] M. A. Satryo, D. Sofiah, and Y. Prasetyo, “*Psychological well-being* pada karyawan: Menguji peranan kepemimpinan transformasional,” *Inn. J. Psychol. Res.*, vol. 3, no. 1, pp. 88–99, 2023.
- [22] Jati Ariati, “*Subjective Well-Being* (Kesejahteraan Subjektif) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro,” *J. Psikol. Undip*, vol. 8, no. 2, pp. 117–123, 2010.
- [23] G. U. Dipodjoyo, “Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja dengan *Psychological Well-Being* pada karyawan perusahaan ‘ABC’ Tangerang,” *Psychol. Forum UMM*, pp. 136–140, 2015.

Yani Sylvania

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	nanopdf.com Internet Source	2%
2	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet Source	2%
3	aksiologi.org Internet Source	1%
4	digilib.esaunggul.ac.id Internet Source	1%
5	repository.uhn.ac.id Internet Source	1%
6	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	1%
7	journal.ubpkarawang.ac.id Internet Source	1%
8	acopen.umsida.ac.id Internet Source	1%
9	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%

10	Muhammad Naufal Alifiandi, Eko Hardi Ansyah. "Differences In Academic Self-Efficacy From Tutoring Of Upper Grade Elementary School Students In Sidoarjo", Psikologia : Jurnal Psikologi, 2024 Publication	1 %
11	media.neliti.com Internet Source	1 %
12	jurnal.uwp.ac.id Internet Source	1 %
13	jurnal.untan.ac.id Internet Source	1 %
14	repository.umi.ac.id Internet Source	1 %
15	repository.unj.ac.id Internet Source	1 %
16	dspace.univ-msila.dz:8080 Internet Source	1 %
17	www.researchgate.net Internet Source	1 %
18	www.univ-tridinanti.ac.id Internet Source	1 %
19	help.uii.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On