

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS  
PADA KARYAWAN**

**SKRIPSI**



Oleh:  
**Osaka Hayer**  
**202110230311049**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**  
**2025**

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN  
PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai  
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



**OSAKA HAYER**  
**NIM : 202110230311049**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**  
**2025**

# SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:


**OSAKA HAYER**

**Nim : 202110230311049**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal, 10 Maret 2025  
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan  
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Malang

## SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



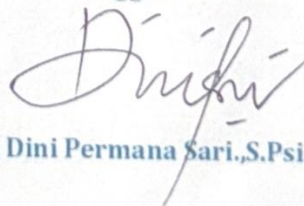
**Dr. Mohammad Shohib, M.Si**

Anggota I



**Nandy Agustin Syakarofath, S.Psi., M.A**

Anggota II



**Dr. Dini Permana Sari, S.Psi., M.M**



Disahkan  
pada tanggal, 10 Maret 2025  
di Malang,  
**Dr. Rr. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Osaka Hayer  
NIM : 202110230311049  
Fakultas/Jurusan : Psikologi/Psikologi  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa SKRIPSI yang berjudul:

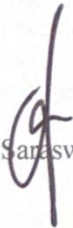
### “HUBUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN”

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini yang telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber Pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Mengetahui,  
Ketua Program Studi

Putri Saraswati, S.Psi., M.Psi.



Malang, Maret 2025  
Yang menyatakan



Osaka Hayer

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan krunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Rr. Siti Suminaarti Fasikhah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang dan dosen pembimbing akademik penulis yang telah memberi arahan hingga selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Mohammad Shohib, S.Psi, M.Si selaku pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berguna, hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Kedua orang tua penulis, Ridwan Fit Hayer dan Elly Fatimah untuk beliau berdualah skripsi ini penulis persembahkan. Terima kasih atas dukungan finansial maupun emosional dan selalu mendoakan penulis untuk segala kelancaran untuk semangat dalam menyelesaikan proses perkuliahan dan pengerjaan skripsi ini.
4. Kakak penulis, Ali Haeder Hayer yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Rekan perkuliahan penulis, Nikita Tasya, Dewa Febrian, Maysarah Ali yang telah memberikan banyak bantuan waktu juga tenaga pada penulis dan selalu memberikan dukungan kepada penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta saudara penulis yang ada di perantauan Rizky Ramadhan yang sudah menemani penulis selama di perantauan ini.
6. Sahabat penulis, Alex, Dio, Egi, Arthur, Ebil, Oyen, Hildan, Yushi, Zidane, Rio, Reo, Bobbie, Salman yang selalu menghibur saat penulis jauh di perantauan. Teman perkuliahan penulis Gilang, Tsabitah, Ica, Cantik, Thariqah, Luthfia, Kurnia, Salma, Aqil, Jasmin, Ardhi, dan Caca terimakasih telah berteman dengan penulis dan telah banyak membantu penulis sejak awal perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
7. Seluruh responden yang berpartisipasi dalam penelitian terima kasih telah bersedia membantu penulis dalam penyelesaian tugas akhir ini. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari tiada satu pun karya manusia yang sempurna. Sehingga kritik dan saran demi perbaikan karya ini sangat penulis harapkan. Meski demikian, penulis berharap semoga ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya pembaca pada umumnya.

Malang, 6 Maret 2025  
Penulis,



Osaka Hayer

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
ABSTRAK.....	1
Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis ( <i>Psychological Well-being</i> ).....	5
Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis.....	6
Kepuasan Kerja.....	6
Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	6
Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	7
Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan.....	8
Kerangka Berpikir.....	9
Hipotesis.....	9
METODE PENELITIAN.....	9
Rancangan Penelitian.....	9
Subjek Penelitian.....	9
Variabel dan Instrumen Penelitian.....	10
Prosedur dan Analisa Data.....	11
HASIL PENELITIAN.....	12
Uji Normalitas.....	12
Uji Hipotesis.....	12
DISKUSI.....	13
SIMPULAN & IMPLIKASI.....	15
REFERENSI.....	16
LAMPIRAN.....	20

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Analisis Demografis.....	9
Tabel 2. Reliabilitas Skala <i>Job Satisfaction</i> .....	10
Tabel 3. Reliabilitas Skala <i>Psychological Well-Being</i> .....	11
Tabel 4. Kategorisasi <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Psychological Well-Being</i> .....	12
Tabel 5. Uji Hipotesis.....	12



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir ..... 9



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Blueprint</i> Skala <i>Job Satisfaction</i> dan Kesejahteraan Psikologis.....	20
Lampiran 2. Instrument Penelitian Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis .....	22
Lampiran 3. Data Kasar Responden.....	26
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	39
Lampiran 5. Hasil Kategorisasi .....	47
Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilk .....	47
Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis.....	48
Lampiran 8. Hasil Uji Verifikasi dan Uji Plagiasi .....	49



# HUBUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN

Osaka Hayer

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

Email: osakahayer2021@gmail.com

**Abstrak.** Karyawan berperan penting dalam keberlangsungan organisasi, di mana kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap produktivitas. Karyawan yang sejahtera secara psikologis cenderung lebih produktif, sementara rendahnya kesejahteraan dapat menyebabkan stres dan menurunnya kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari tahu apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif non-eksperimen. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan perusahaan X yang terletak di Kabupaten Gresik sebanyak 106 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni *probability sampling* dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Instrumen yang digunakan adalah Job Satisfaction Survey (JSS) untuk mengukur kepuasan kerja dan Psychological Well-Being (PWB) untuk mengukur kesejahteraan psikologis. Terdapat hasil yang menunjukkan adanya hubungan kepuasan kerja yang positif terhadap kesejahteraan positif, yang artinya karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi akan membentuk kesejahteraan psikologis yang tinggi pula.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Psikologis

**Abstract.** *Employees play an important role in the sustainability of organizations, where job satisfaction and psychological well-being affect productivity. Psychologically well-being employees tend to be more productive, while low well-being can lead to stress and decreased performance. The purpose of this study is to find out if there is a relationship between job satisfaction and psychological well-being in employees. This study uses a type of non-experimental quantitative method research. The subjects used in this study were 106 employees of company X located in Gresik Regency. The sampling technique used in this study is probability sampling using the simple random sampling method. The instruments used are Job Satisfaction Survey (JSS) to measure job satisfaction and Psychological Well-Being (PWB) to measure psychological well-being. There are results that show a positive relationship between job satisfaction and positive well-being, which means that employees who have high satisfaction will form high psychological well-being as well.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Psychological Well-being*

Karyawan merupakan elemen kunci dalam menjaga kontinuitas operasional suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Anggara, 2022). Tak hanya berperan sebagai pelaksana tugas-tugas organisasi, tetapi juga berperan dalam mengarahkan, menjaga, dan memajukan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengelolaan, pemeliharaan, dan pengembangan karyawan sebagai aset utama organisasi (Hudin & Budiani, 2021). Untuk mencapai kinerja yang optimal dan prestasi yang tinggi, karyawan harus memiliki tidak hanya keterampilan yang memadai, tetapi juga motivasi intrinsik yang kuat untuk meraih keberhasilan. Peran dan kontribusi karyawan dalam suatu organisasi, baik itu sektor publik maupun swasta, memiliki pengaruh signifikan terhadap kemajuan dan kesuksesan organisasi itu sendiri (Chassanah, 2022).

Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kualitas, kinerja, dan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang pada akhirnya akan menciptakan kesejahteraan karyawan yang lebih baik. Dipetik dari [mediaasuransinews.co.id](https://www.mediaasuransinews.co.id) terdapat laporan Health on Demand tahun 2023 yang melakukan survei pada lebih dari 17.500 karyawan di 16 pasar seluruh dunia, termasuk lebih dari 5.200 karyawan di Asia, mengenai prioritas kesehatan dan kesejahteraan mereka sehingga perusahaan mampu berupaya memenuhi kebutuhan karyawan dengan lebih baik lagi.

Kesejahteraan psikologis karyawan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena karyawan yang memiliki kesejahteraan yang baik dapat membawa dampak yang baik bagi karyawan tersebut maupun bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan mampu menilai dan memandang hidupnya secara positif, memaknai pengalaman yang dialaminya, mengontrol diri dan lingkungan sekitarnya, serta menyelesaikan masalah dan tantangan dengan optimisme sehingga dapat mencapai aktualisasi diri (Santi, 2018).

Dalam beberapa penelitian, kesejahteraan psikologis individu telah ditemukan memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja. Penelitian tentang kesejahteraan psikologis yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2009) menemukan bahwa sikap optimis, yang terkait dengan kesejahteraan psikologis, memiliki pengaruh positif pada produktivitas individu. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Sutrisno (2012) juga menemukan bahwa sikap mental yang positif, seperti motivasi, disiplin, kreativitas, dan profesionalisme, dapat meningkatkan produktivitas individu.

Dalam konteks kerja, kesejahteraan psikologis individu juga dapat mempengaruhi kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik cenderung memiliki hubungan interpersonal yang positif, bekerja sama dengan baik, dan memiliki kemampuan untuk menanggapi konflik dengan dewasa, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Hernanda *et al.*, 2022). Maka dari itu, kesejahteraan psikologis karyawan merupakan hal yang sebaiknya dijaga dan ditingkatkan oleh perusahaan untuk mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan serta mencegah terjadinya dampak-dampak negatif yang dapat diakibatkan oleh rendahnya kesejahteraan psikologi

Individu yang mengalami penurunan kesejahteraan psikologis dapat mempengaruhi produktivitasnya. Penurunan kesejahteraan psikologis dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan

gangguan emosional yang dapat mengurangi kemampuan individu untuk berfokus dan bekerja secara efektif Kundi *et al.* (2020). Kondisi ini dapat mengganggu kinerja individu dan mengurangi produktivitasnya. Selain itu, Bostock (2019) juga menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis yang rendah dapat menyebabkan meningkatnya absensi karyawan karena sakit dimana hal ini menunjukkan bahwa rendahnya kesejahteraan psikologis karyawan dapat menurunkan kondisi fisik karyawan. Selain itu, karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah cenderung memiliki kinerja yang kurang baik yang diakibatkan oleh kelelahan emosional yang dialami oleh karyawan di tempat kerja (Bostock, 2019).

Kesejahteraan psikologis adalah kondisi dimana psikologis individu mampu untuk berfungsi dengan optimal (Sari & Abidin, 2022). Hal ini melibatkan fungsi dalam aktualisasi diri, menerima opini, serta beraktivitas sehari-hari termasuk bekerja. Abidin *et al.* (2020) juga menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki standar yang harus dipenuhi oleh individu dimana untuk memenuhi standar ini, individu tersebut harus memiliki kemampuan-kemampuan yang dapat berjalan dengan optimal.

Kesejahteraan psikologis merupakan variabel kompleks yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Trianto *et al.* (2020) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh 5 faktor yaitu keluarga, pasangan hidup, keadaan finansial, hubungan sosial, dan religiusitas yang berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam perusahaan, kesejahteraan psikologis karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kualitas interaksi karyawan tersebut dengan rekan kerja. Penelitian yang membuktikan hal tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Sadida & Fitria (2018) dimana ditemukan bahwa kualitas interaksi karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan psikologis karyawan dimana semakin tinggi kualitas interaksi karyawan, maka akan semakin sejahtera karyawan tersebut secara psikologis. Temuan lain terkait faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologi yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yulianti *et al.* (2023) yang menemukan faktor utama yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan kerja karena karyawan yang cenderung merasa puas terkait pekerjaan yang dikerjakan lebih dapat mencapai aktualisasi diri di tempat kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya juga cenderung lebih dapat memaksimalkan potensi yang ada di diri mereka dan merasa lebih bahagia di tempat kerjanya (Yulianti *et al.*, 2023). Selain itu, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif di tempat kerja.

Maka dari itu, produktivitas karyawan merupakan faktor kunci, dan untuk mencapainya dengan optimal, perhatian terhadap kepuasan kerja karyawan adalah salah satu cara yang penting. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja jika mereka merasa senang dan nyaman dengan pekerjaannya, serta menganggap pekerjaan tersebut sebagai hobi (Adiwinata, 2014). Karyawan yang puas biasanya tidak lagi melihat pekerjaan sebagai tugas atau paksaan, melainkan sebagai hobi. Mereka merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, menyukai pekerjaan tersebut, dan merasa nyaman saat bekerja (Sutrisno, 2012). Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja pegawai sangat penting artinya bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan bagi pegawai,

diharapkan nantinya akan semakin meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi tentu akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan menyebabkan pencapaian tujuan perusahaan terhambat. Ayu & Nurani (2023) menjelaskan bahwa ketidakpuasan kerja yang rendah pada pegawai dapat menyebabkan berbagai masalah dalam kinerja dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung kurang produktif, lebih sering absen atau izin, dan memiliki tingkat komitmen yang rendah terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi (Hamisah & Nawawi, 2023). Hal ini bisa menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak efektif. Sehingga, Kepuasan kerja individu dapat diamati melalui bagaimana dirinya berinteraksi dengan orang sekitar dan lingkungan kerjanya, bagaimana dirinya mampu mengikuti dan menaati peraturan serta lingkungan kerjanya. Sikap dan interaksinya dapat diamati untuk melihat bagaimana perasaan individu tersebut terhadap kepuasan kerja (Rosmini, 2019).

Kepuasan kerja adalah persepsi yang menunjukkan suatu pekerjaan baik atau buruk bagi karyawan tertentu berdasarkan tugas-tugas yang diberikan, lingkungan kerja, serta hubungan dengan rekan kerja (Widodo, 2017). Kasmir (2017) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan bahagia yang dirasakan karyawan sebelum dan sesudah menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain itu, Hasibuan (2017) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah sikap emosional yang menunjukkan seorang karyawan mencintai dan senang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Topik terkait kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan tentu menjadi topik yang menarik perhatian karena penelitian terkait kedua topik tersebut mungkin telah dilakukan di berbagai perusahaan, tetapi hasil dari penelitian tersebut tidak dapat digeneralisasi dan penelitian tersebut mungkin akan berbeda jika dilakukan di tempat yang berbeda. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. X. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di PT. X, masih belum diketahui secara pasti mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan dikarenakan manajemen sumber daya manusia belum mengetahui bagaimana cara yang tepat dalam mengelola, memelihara, dan mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan.

Kepuasan kerja dan Kesejahteraan psikologis telah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Marcheline & Adiati (2021) ini bertujuan untuk mengetahui atau menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang mengalami *job mismatch* atau tidak sesuai latar belakang pendidikan, dilakukan kepada 70 partisipan dengan presentase 35,7% laki-laki dan 64,3% perempuan. Hasil penelitian yang ditemukan adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologi pada karyawan yang mengalami *job msimatch* sebesar 28,9%.

Penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya (2014) menjelaskan bahwa karyawan yang semakin merasa puas dalam bekerja maka kesejahteraan psikologisnya akan semakin tinggi begitupun sebaliknya. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Sumanta *et al.*, (2023) pada pegawai inspektorat daerah yang menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis pegawai. Hal ini dikarenakan instansi terkait memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga menghasilkan

kesejahteraan psikologi yang baik. Meskipun begitu, kedua penelitian tersebut memiliki perbedaan pada subjek penelitian yaitu karyawan *cleaner* dan juga pegawai inspektorat daerah yang bergerak di sektor pemerintahan dimana kedua pekerjaan tersebut tentunya memiliki tanggung jawab dan aktivitas yang berbeda tetapi kedua penelitian menunjukkan hasil yang serupa. Maka dari itu, penelitian ini ingin meneliti variabel yang serupa tetapi menggunakan subjek yang berbeda lagi yaitu karyawan kantor.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari tahu apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam ilmu pengetahuan dan organisasi terkait kesejahteraan psikologis pada karyawan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti terkait kesejahteraan psikologis pada karyawan.

### **Kesejahteraan Psikologis**

Ryff & Keyes (1995) mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai sebuah keadaan sejahtera individu yang dipengaruhi oleh kesadaran seseorang akan tujuan hidup, pemahaman akan kemampuan pribadi, kualitas hubungan antarpribadi, dan akuntabilitas terhadap kehidupannya sendiri. Kesejahteraan psikologis sebagaimana didefinisikan oleh Humayra (2020) merupakan hasil evaluasi diri dan penilaian individu yang mencakup penerimaan diri, penguasaan lingkungan, otonomi diri, hubungan interpersonal yang positif, penetapan tujuan, menemukan makna dalam hidup, dan pengembangan pribadi.

### **Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-being*)**

Menurut Ryff (1989), terdapat 6 aspek terkait kesejahteraan psikologis, sebagai berikut:

#### (1) Otonomi

Otonomi mengacu pada kemampuan individu untuk menunjukkan kekhasan dan kemandirian, meskipun hal tersebut menyimpang dari norma-norma masyarakat. Mampu membuat keputusan secara otonom, memiliki kemampuan untuk menolak pengaruh sosial, dan menunjukkan perilaku mandiri. Memiliki kemampuan mengendalikan tindakan dan menilai diri sendiri berdasarkan kriteria pribadi.

#### (2) Penguasaan Lingkungan (*Environmental Growth*)

Kapasitas seseorang untuk memilih atau membentuk suatu lingkungan yang sesuai dengan keadaannya. Menunjukkan perasaan keahlian dan kemahiran dalam menangani lingkungan sekitar, secara efektif menavigasi peraturan rumit dalam upaya eksternal, dengan terampil memanfaatkan peluang yang ada, dan dengan mahir memilih atau menciptakan item yang selaras dengan kebutuhan dan keyakinan pribadi.

#### (3) Pertumbuhan Diri

Kecenderungan yang kuat terhadap perbaikan diri, mempertahankan pola pikir yang berkelanjutan. Menghargai diri sendiri sebagai individu yang terus berkembang dan menerima pengalaman baru. Kenali kemampuan pribadi dan berusaha untuk mencapai potensi penuh

seseorang. Amati pertumbuhan pribadi dan perubahan perilaku dari waktu ke waktu, beradaptasi dengan cara yang menunjukkan peningkatan pengetahuan dan efektivitas.

#### (4) Hubungan Positif Dengan Orang Lain

Memiliki kapasitas untuk memahami dan berbagi perasaan orang lain, mengalami emosi, dan menjalin hubungan yang mendalam. Menampilkan kasih sayang dan memiliki kemampuan untuk menjalin persahabatan yang mendalam dan berempati dengan orang lain.

#### (5) Tujuan Hidup

Hal ini melibatkan pemahaman pentingnya pengalaman masa lalu dan masa kini, menerima keyakinan yang sejalan dengan tujuan hidup seseorang, dan menumbuhkan perspektif yang berbeda tentang kehidupan.

#### (6) Penerimaan Diri

Citra diri yang positif melibatkan pengakuan dan penerimaan seluruh elemen diri, baik atribut positif maupun negatif, serta mempertahankan perspektif optimis terhadap pengalaman masa lalu.

### **Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis**

Lachman dkk. (dalam Papalia dkk., 2009) menyampaikan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis, yaitu faktor emosi kepuasan hidup, keterampilan coping yang baik, dukungan sosial teman dan pasangan, agama, serta kepribadian yang meliputi *extraversion* dan *conscientiousness*. Ryff & Keyes (1995) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu yakni usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, budaya dan dukungan sosial.

### **Kepuasan Kerja**

Spector (2022) mendefinisikan kepuasan kerja yakni bagaimana perasaan individu terhadap pekerjaan dan berbagai aspek pekerjaan mereka. Spector (2022) juga menambahkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan penilaian orang terhadap pekerjaan dalam suatu kontinum dari menguntungkan hingga tidak menguntungkan. Kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2017) mengacu pada respons emosional individu terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan oleh kecenderungan mereka yang baik terhadap pekerjaannya, yang berasal dari penilaian terhadap kualitas pribadi mereka.

### **Aspek-aspek Kepuasan Kerja**

Spector (1997) memahami bahwa kepuasan kerja menjadi sebuah konsep yang melibatkan 9 aspek sebagai berikut.

#### (1) *Pay* (Gaji)

Gaji merupakan suatu bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap organisasi. Kepuasan kerja akan ditingkatkan dengan adanya distribusi gaji yang adil di antara para manajer dan persepsi gaji yang konsisten dengan masukan yang diberikan oleh karyawan.

(2) *Promotion* (Promosi)

Promosi adalah kesempatan yang diberikan perusahaan kepada para pegawainya guna memajukan karir. Individu akan merasakan kepuasan yang lebih besar ketika promosi diberikan sesuai dengan kontribusinya terhadap organisasi.

(3) *Supervision*

Gaya kepemimpinan atasan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

(4) *Fringe Benefits* (Tunjangan)

Tunjangan tambahan, seperti tunjangan kesehatan dan rekreasi, adalah uang tambahan yang diterima manajer selain gaji pokoknya. Individu akan lebih bahagia mendapatkan manfaat tambahan jika manfaat tersebut adil dan sesuai dengan apa yang telah dilakukan

(5) *Contingen Rewards*

Penghargaan perusahaan diberikan kepada karyawan sebagai tanda terima kasih atas kontribusi mereka terhadap perusahaan, yang mencakup bonus tahunan, kenaikan gaji, atau promosi. Ketika suatu perusahaan memberi penghargaan kepada karyawan berdasarkan keberhasilan atau hasil kerja mereka, hal itu meningkatkan kepuasan karyawan

(6) *Operating Procedures*

Aturan dan proses di tempat kerja berkaitan dengan sistem birokrasi di mana para pekerja menjadi bagiannya. Jika peraturan perusahaan terlalu sulit untuk dipahami, kemungkinan besar pekerja akan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Para pekerja akan lebih bahagia jika menganggap sistem birokrasi perusahaan sederhana dan tidak sulit dipahami

(7) *Coworkers*

Karyawan akan lebih mungkin mempunyai kepuasan kerja yang tinggi ketika mereka memiliki rekan kerja yang suka membantu dan menyenangkan, serta lingkungan kerja yang harmonis.

(8) *Nature of Work*

Sifat pekerjaan yang dimaksud meliputi jabatan, macam-macam tugas, peran dalam pekerjaan, dan jam kerja. Ketika pekerjaan seorang karyawan saat ini sesuai dengan harapannya, mereka sangat puas dengan pekerjaannya. dan yang terakhir

(9) *Communication*

Ketika komunikasi dalam organisasi terjalin efektif dan tidak ada permasalahan yang timbul, maka karyawan akan merasakan rasa kepuasan dalam pekerjaannya. Namun, jika komunikasi di tempat kerja tidak lancar, kemungkinan besar karyawan akan mengalami ketidakbahagiaan kerja.

## **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Saputra & Andani (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor sebagai berikut.

(1) *Lingkungan Kerja*

Tempat kerja mencakup faktor material dan psikologis. Tempat kerja hendaknya menyediakan fasilitas yang mendukung keseimbangan lingkungan kerja, mulai dari aspek fisik seperti tata letak yang nyaman, kebersihan, ventilasi yang baik, pengaturan warna, tingkat pencahayaan, hingga unsur non fisik seperti kondisi kerja staf, kesejahteraan karyawan,

hubungan interpersonal antar staf, hubungan staf dengan atasan, dan bahkan tempat ibadah. Semua ini meningkatkan kebahagiaan kerja dan produktivitas.

### (2) Motivasi

Sebuah perusahaan harus memotivasi karyawannya untuk secara aktif terlibat dalam perilaku yang meningkatkan kinerja dan kepuasan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Partisipasi motivasi meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan. Individu yang termotivasi bekerja dengan dedikasi, keuletan, semangat, dan antusiasme kerja. Dinamika ini meningkatkan output staf dan membantu menjaga kebahagiaan kerja.

### (3) Sikap komitmen karyawan

Loyalitas staf dan komitmen perusahaan berpengaruh terhadap kebahagiaan kerja. Komitmen ditunjukkan dari kesediaan karyawan untuk tetap berada pada perusahaan, kontribusi aktif dan tidak pernah keluar dari perusahaan tersebut. Dedikasi lembaga ini menghasilkan tempat kerja yang stabil dan membuat pegawai merasa dihargai perannya dalam mencapai tujuan.

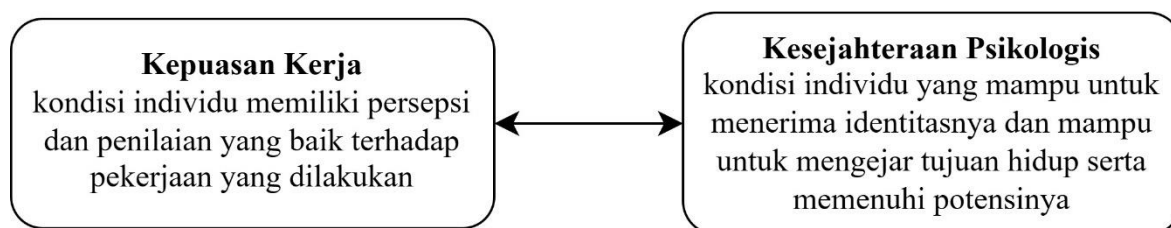
Anggraini (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan dimana individu yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat memberikan pengaruh positif pada organisasi serta meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat. Selain itu, dijelaskan juga bahwa kepuasan kerja juga meningkatkan motivasi dan dedikasi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi dimana hal tersebut juga ditunjukkan dengan meningkatnya pertumbuhan psikologis karyawan.

## **Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan**

Hubungan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan mencerminkan interaksi kompleks antara faktor-faktor individu dan organisasional. Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari dalam individu, untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan merasa berarti (Endra, 2022). Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung terlibat secara emosional dan kognitif dalam tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kualitas hidup secara keseluruhan (Hariani & Sinambela, 2021).

Individu yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki persepsi yang lebih positif tentang kehidupan mereka secara keseluruhan, yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Kepuasan kerja karyawan bergantung pada kesenjangan antara harapan dan kenyataan terhadap pekerjaan. Menurut penelitian Tenggara, Zamralita, dan Suyasa (2008), karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang baik. Simarmata (2015) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada kesejahteraan karyawan karena pekerjaan memegang peran penting dalam hidup mereka. Penelitian tersebut menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan, di mana tingkat kepuasan kerja yang tinggi berdampak positif pada kesejahteraan psikologis, dan sebaliknya. Dengan demikian, tingkat kepuasan kerja karyawan dapat memengaruhi tingkat kesejahteraan psikologisnya.

## Kerangka Berpikir



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

## Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan kesejahteraan psikologis karyawan pada perusahaan PT. X di Kota Gresik.

## METODE PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif non-eksperimen. Menurut Sugiyono (2018) menyebutkan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menerapkan hasil berupa angka atau numerik dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menjawab sebuah hipotesis. Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelatif yang ditujukan untuk melihat adanya hubungan antar kedua variabel.

### Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan perusahaan X yang terletak di Kabupaten Gresik sebanyak 106 orang. Penentuan jumlah sampel tersebut didasari oleh penggunaan tabel Isaac dan Michael dengan populasi 170 menggunakan derajat kesalahan 10% sebanyak 106 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni *non-probability sampling* dengan menggunakan metode *accidental sampling* atau *convenient sampling*. *accidental sampling* atau *convenient sampling* didefinisikan sebagai teknik pengambilan sampel setiap responden yang diperoleh dari pengambilan data akan secara langsung menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2018). Karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki atau perempuan yang merupakan karyawan tetap maupun kontrak dari perusahaan X dan telah bekerja minimal 1 tahun di perusahaan tersebut.

**Tabel 1. Analisis Demografis**

		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	62	58,5%
	Perempuan	44	41,5%
	<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100%</b>
Kategorisasi Usia	Kisaran 20 Tahun	28	26,41%
	Kisaran 30 Tahun	39	36,79%
	Kisaran 40 Tahun	34	32,08%
	Kisaran 50 Tahun	5	4,72%
	<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100%</b>

Status Karyawan	Karyawan Tetap	73	68,87%
	Karyawan Kontrak	33	31,13%
	<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100%</b>
Riwayat Pendidikan	SMK	9	8,5%
	D3	3	2,83%
	D4	3	2,83%
	S1	77	72,64%
	S2	14	13,2%
	<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100%</b>
Entitas Karyawan	JBKK	97	91,5%
	JBTI	9	8,5%
	<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 1, analisis demografis, total subjek pada penelitian ini berjumlah 106 responden. Penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 62 responden (58,5%) sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 44 responden (41,5%).

Mayoritas usia pada penelitian ini adalah responden yang berusia di kisaran 30 tahun sebanyak 39 responden (36,79%) dan responden di kisaran 40 tahun sebanyak 34 responden (32,08%). Sedangkan responden yang berusia di kisaran 20 tahun berjumlah 28 responden (26,41%) dan responden yang berusia di kisaran 50 tahun hanya sebanyak 5 responden (4,72%).

Penelitian ini juga didominasi oleh karyawan tetap sebanyak 73 responden (68,87%) sedangkan karyawan kontrak sebanyak 33 responden (31,13%). Hampir keseluruhan entitas karyawan pada penelitian ini merupakan karyawan dengan entitas JBKK yang berjumlah 97 responden (91,5%) dan karyawan dengan entitas JBTI hanya sebanyak 9 responden (8,5%).

Mayoritas riwayat pendidikan subjek pada penelitian ini adalah responden dengan pendidikan S1 sebanyak 77 responden (72,64%) sedangkan responden dengan pendidikan S2 berjumlah 14 responden (13,2%). Sedangkan untuk responden dengan pendidikan SMK sebanyak 9 responden (8,5%) dan untuk responden dengan pendidikan D3 dan D4 keduanya memiliki jumlah yang sama yaitu sebanyak 3 responden (2,83%).

### Variabel dan Instrumen Penelitian

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yakni kepuasan kerja (variabel independen) dan kesejahteraan psikologis (variabel dependen).

**Tabel 2. Reliabilitas Skala *Job Satisfaction***

N	Cronbach's Alpha
34	0,931

Kepuasan kerja adalah kondisi dimana individu memiliki persepsi dan penilaian yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Variabel kepuasan kerja akan diukur menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Spector (1985) yakni *Job Satisfaction Survey* (JSS) berdasarkan 9 aspek dari kepuasan kerja yaitu *pay, promotion, supervision, fringe benefits, contingent rewards, operating procedures, coworkers, nature of work, dan communication*.

Alat ukur tersebut telah diadaptasikan atau diterjemahkan ke bahasa Indonesia oleh Junaedi & Aisyah (2021). Aitem ini berjumlah sebanyak 36 aitem dengan 19 aitem unfavorable dan 17 aitem favorable, namun terdapat 2 aitem pernyataan yang tidak valid sehingga harus dieliminasi yaitu aitem 13 dan 20. Skala ini memiliki nilai validitas sebesar 0,305-0,745 dengan nilai reliabilitas sebesar  $\alpha=0,931$ . Alat ukur ini menggunakan jenis skala likert dengan 6 pilihan jawaban yakni sangat tidak setuju, tidak setuju, sedikit tidak setuju, sedikit setuju, setuju dan sangat setuju.

**Tabel 3. Reliabilitas Skala *Psychological Well-Being***

N	Cronbach's Alpha
18	0,740

Kesejahteraan psikologi adalah kondisi individu yang mampu untuk menerima identitasnya dan mampu untuk mengejar tujuan hidup serta memenuhi potensinya. Variabel kesejahteraan psikologis akan diukur menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Ryff (1989) yakni *The Scale of Psychological Well-being* (SPWB) berdasarkan 6 aspek yang telah disusunnya yakni otonomi atau kemandirian, penguasaan lingkungan, pertumbuhan diri, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup dan penerimaan diri. Kemudian skala tersebut diadaptasikan oleh Edelweiss (2020) dan digunakan oleh Permadi (2023). Alat ukur ini mempunyai total aitem sebanyak 18 aitem dengan 8 aitem *favorable* dan 9 aitem *unfavorable*. Indeks validitas skala ini sebesar 0,309-0,619 dengan nilai reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar 0,740. Dalam penelitian ini, pengukurannya menggunakan skala likert dengan 7 alternatif jawaban yakni STS "Sangat tidak setuju", AGS "Agak Tidak Setuju", TS "Tidak setuju", N "Netral", AS "Agak Setuju", S "Setuju", SS "Sangat Setuju".

### Prosedur dan Analisa Data

Dalam penelitian ini akan dilakukan melalui tiga tahapan. Tahapan pertama yakni berkaitan dengan persiapan yaitu dilakukannya penyusunan proposal penelitian dengan menyelidiki lebih dalam terkait fenomena-fenomena kedua variabel yang dijadikan bahan pertimbangan, kajian teori dan dihubungkan dengan berbagai sumber seperti jurnal ataupun referensi pendukung lainnya sehingga akan memuat terkait definisi operasional, pemilihan dan penentu kriteria subjek responden dan instrumen penelitian.

Tahapan kedua yakni pelaksanaan yang dimulai dengan menyebarkan skala dalam bentuk kuisioner melalui *google form* di perusahaan X Kabupaten Gresik.

Tahapan terakhir yakni analisis data dimana data yang terkumpul akan dilakukan tabulasi data dengan aplikasi *microsoft excel* kemudian dianalisis menggunakan aplikasi *Jeffreys's Amazing Statistic Program* (JASP) dengan uji *product moment pearson correlation* untuk menganalisis ada atau tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis.

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil yang telah ditemukan menunjukkan adanya 58,49% atau sebanyak 62 subjek laki-laki dan 41,50% yang dapat menyatakan bahwa sebanyak 44 subjek perempuan yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini subjek yang mengisi kuesioner berada pada rentang usia 20 hingga 50 tahun.

**Tabel 4. Kategorisasi *Job Satisfaction* dan *Psychological Well-Being***

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
<i>Job Satisfaction</i>	Rendah	16	15,1%
	Sedang	75	70,75%
	Tinggi	15	14,15%
	<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100%</b>
<i>Psychological Well-Being</i>	Rendah	11	10,38%
	Sedang	80	75,47%
	Tinggi	15	14,15%
	<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100%</b>

Tabel 4. Menunjukkan bahwa mayoritas subjek pada variabel kepuasan kerja berada pada tingkat sedang sebanyak 75 subjek (70,75%). Kepuasan kerja dengan tingkat rendah sebanyak 16 subjek (15,1%) dan tingkat tinggi sebanyak 15 subjek (14,15%). Pada variabel kesejahteraan psikologi mayoritas subjek juga berada pada tingkat sedang yaitu sebanyak 80 subjek (75,47%), dengan tingkat rendah sebanyak 11 subjek (10,38%), dan tingkat tinggi sebanyak 15 subjek (14,15%). Penentuan rentang kategorisasi rendah hingga tinggi sesuai dengan perhitungan kategorisasi menggunakan mean empirik dan standar deviasi empirik.

### Uji Normalitas

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah Shapiro-Wilk dimana syarat untuk data dikatakan terdistribusi normal adalah ketika nilai  $p > 0,05$ . Hasil uji normalitas yang dilakukan pada kedua variabel menggunakan *Shapiro-Wilk*. Diketahui bahwa variabel *job satisfaction* memperoleh nilai sebesar 0,012 ( $p < 0,05$ ) yang berarti variabel *job satisfaction* terdistribusi tidak normal. Sedangkan variabel *psychological well-being* memperoleh nilai 0,323 ( $p > 0,05$ ) yang berarti variabel *psychological well-being* terdistribusi normal.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji non-parametrik korelasi spearman untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil uji hipotesis menggunakan korelasi spearman sebagai berikut.

**Tabel 5. Uji Hipotesis**

Variabel	Spearman's rho	r	r <sup>2</sup>	P
<i>Job Satisfaction</i>				
<i>Psychological Well-Being</i>	0,406	0,406	0,164	<,001

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai  $p$  sebesar  $<.001$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti terdapat hubungan yang signifikan pada *job satisfaction* terhadap *psychological well-being*. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) yaitu 0,406 yang menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis.

## DISKUSI

Penelitian ini memiliki hubungan yang positif antara kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kesejahteraan psikologis, begitupun sebaliknya penurunan kepuasan kerja akan menurunkan kepuasan kesejahteraan psikologis karyawan. Hal tersebut didasari oleh perolehan nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar  $<.001$  dan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,406. Selain itu, penelitian yang dilakukan pada PT X, kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis menghasilkan hubungan positif yang cukup kuat ( $r = 0,406$ , dan  $r^2 = 0,164$ ). Nilai  $r^2$  menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 16,4% dalam menjelaskan kesejahteraan psikologis karyawan, sedangkan 83,6% dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, budaya, dukungan sosial, dan lain-lain (Ryff & Keyes, 1995).

Penelitian yang dilakukan oleh Brough dan Pears (2004), kepuasan kerja dan kesejahteraan kerja menghasilkan hubungan signifikan yang kuat ( $r = 0,58$ ,  $p < 0,001$ ). Penelitian yang dilakukan oleh Fatimah, A. (2022), terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Artinya, semakin karyawan merasakan kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT X menunjukkan bahwa 75,47% karyawan memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang berada pada kategori tingkat sedang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkat pula kesejahteraan psikologis karyawan, begitu juga sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka akan semakin rendah pula tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sebuah bentuk sikap karyawan yang mencerminkan tingkat kepuasan terhadap penghargaan, tanggung jawab kerja, hubungan dengan atasan, rekan kerja serta lingkungan kerja (Ntimba et al., 2021). Pada dasarnya individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik akan memiliki perasaan yang mendorong mereka untuk terhubung dengan pekerjaan atau kondisi mereka, seperti dalam hal kreativitas, keinginan untuk bekerja, dan niat yang mereka tunjukkan melalui *progress* kerja (Ngwenya & Pelsler, 2020). Prentice (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja akan muncul jika organisasi memiliki kualitas sistem kepemimpinan yang baik dan mumpuni dalam mengelola karyawannya, sehingga dapat menciptakan siklus positif yang menguntungkan karyawan dan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan sebuah bentuk sikap karyawan yang mencerminkan tingkat kepuasan terhadap penghargaan, tanggung jawab kerja, hubungan dengan atasan, rekan kerja serta lingkungan kerja (Ntimba et al., 2021). Pada dasarnya individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik akan memiliki perasaan yang mendorong mereka untuk terhubung dengan pekerjaan atau kondisi mereka, seperti dalam hal kreativitas, keinginan untuk bekerja,

dan niat yang mereka tunjukkan melalui *progress* kerja (Ngwenya & Pelser, 2020). Pendapat lain yang dijelaskan oleh Prentice (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja akan muncul jika organisasi memiliki kualitas sistem kepemimpinan yang baik dan mumpuni dalam mengelola karyawannya sehingga dapat menciptakan siklus positif yang menguntungkan karyawan dan organisasi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik, faktor intrinsik mencakup seluruh hal yang ada dalam diri karyawan sejak karyawan tersebut bekerja, sedangkan ekstrinsik mengacu pada kondisi dari luar karyawan seperti kondisi lingkungan, situasi interaksi dengan karyawan serta gaji (Jati Ariati, 2010). Kepuasan kerja yang baik merupakan sumber dari perasaan bahagia yang berasal dari faktor eksternal seperti imbalan, promosi, situasi rekan kerja, supervisi, serta bagaimana pekerjaan tersebut (Larsen & Eid, 2008).

Dalam penelitian ini terdapat keragaman usia subjek dengan rentang usia 20 hingga 50 tahun. Dengan melibatkan berbagai kelompok usia, penelitian ini dapat memberikan wawasan terkait kepuasan kerja dan kesejahteraan individu dalam konteks kerja sepanjang perjalanan karier mereka. Hasil penelitian ini dapat membuka peluang untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. X secara keseluruhan. Kemudian keterbatasan dalam penelitian ini hanya difokuskan pada subjek di PT. X sehingga *insight* yang didapat tidak berlaku secara umum.

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi ditandai dengan meningkatnya prestasi kerja yang mereka tunjukkan dari produktivitas yang tinggi, rendahnya tingkat absensi, serta keterikatan emosional dengan pekerjaan (Makkira et al., 2022). Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah ditandai dengan perilaku demotivasi (keluhan terhadap situasi kerja dan gaji) dan perasaan negatif dengan pekerjaan yang ditunjukkan dengan tingkat stress kerja yang meningkat, serta rendahnya produktivitas kerja (Makkira et al., 2022; Tanujaya, 2014).

Menurut Ariati (2010) terdapat 3 hal yang menjelaskan bagaimana kepuasan kerja dapat muncul yaitu *Situational*, *Dispositional*, *Interactive*. *Situational* adalah kepuasan kerja yang muncul berdasarkan hasil dari pengalaman kerja serta keadaan lingkungan. *Dispositional* adalah kepuasan kerja yang berasal dari setiap kepribadian masing-masing karyawan. *Interactive* adalah kepuasan kerja yang muncul dari interaksi antara faktor situasional dan kepribadian. Tiga hal tersebut dapat menjadi kunci kestabilan dari tingkat kepuasan kerja setiap karyawan dalam organisasi. Kestabilan kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh *subjective wellbeing* karyawan, tingkat *job insecurity* karyawan, dan tingkat *turnover* pada perusahaan (Hanafiah, 2013; Ariati, 2010). Diungkapkan oleh Sverke et al. (2002) *job insecurity* sangat berpengaruh dengan tingkat kepuasan kerja karena berkaitan erat dengan berkurangnya kepercayaan terhadap pimpinan yang memunculkan kesalahpahaman antara karyawan dengan pimpinan yang mana akan menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Menjaga kestabilan tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan motivasi pada karyawan terkait keterjaminan kerja serta menganalisis setiap kondisi kerja karyawan sehingga perusahaan dapat memberikan *needs* untuk menunjang kinerja karyawan (Jati Ariati, 2010). Selain itu kestabilan tingkat kepuasa kerja dapat dilakukan dengan menjaga lingkungan kerja agar tetap kondusif untuk menjaga faktor psikologis karyawan, seperti tata ruang untuk kenyamanan kerja serta ketenangan tempat kerja (Marcheline & Adiati, 2021). Pendapat ini diperkuat oleh peneliti lain yang mengungkapkan bahwa karyawan yang

tenang dan senang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan prestasi kerja (Sujati, 2018). Menurut Ayu & Nurani (2023) memperbaiki persepsi, keyakinan dan sifat kepribadian dalam bekerja dapat memunculkan kepuasan kerja dan cara pandang yang positif sehingga menciptakan kesejahteraan positif sejalan dengan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja yang rendah akan memunculkan beberapa perilaku negatif yang berkaitan dengan rendahnya produktivitas kinerja karyawan dan perilaku tidak disiplin (mangkir/absen kerja) yang mana berdampak pada menurunnya komitmen dalam organisasi (Ayu & Nurani, 2023). Selain itu, kepuasan kerja yang rendah juga akan berdampak pada tingginya intensi *turnover*, yang mana hal tersebut akan berdampak negatif pada organisasi seperti meningkatnya biaya perekrutan serta pelatihan karyawan (Pratiwi, 2013).

Penelitian terdahulu menyatakan terdapat banyak faktor yang dapat menyebabkan seseorang merasa cukup sejahtera secara psikologis, yaitu dengan menyeimbangkan kehidupan kerja dengan keluarga (Issahaku, Nkyi, & Dramanu, 2020), dukungan sosial keluarga (Thomas, Liu, & Umberson, 2018), serta keikutsertaan dalam sebuah komunitas (Sharifian & Gruhn, 2018). Penelitian yang dilakukan Syakina, et al. (2021) mengenai kesejahteraan psikologis, individu yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis tingkat sedang diindikasikan memiliki sumberdaya personal yang baik untuk dapat mengatasi dan melakukan tuntutan dari pekerjaan. Menurut Yulistiani et al. (2018) kesejahteraan psikologis dapat terbentuk dalam suatu organisasi jika adanya hubungan yang baik antar semua orang dalam suatu organisasi. Ketika seseorang merasa dihargai, diperlakukan sopan, dan diberikan apresiasi atas prestasinya maka disanalah letak kesejahteraan yang sebenarnya.

## **SIMPULAN & IMPLIKASI**

Terdapat hasil yang menunjukkan adanya hubungan kepuasan kerja yang positif terhadap kesejahteraan positif, yang artinya karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi akan membentuk kesejahteraan psikologis yang tinggi pula. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah maka akan semakin rendah juga kesejahteraan psikologisnya.

Implikasi dari penelitian ini agar karyawan dapat mencapai kesejahteraan psikologis di tempat kerja yang optimal sehingga dapat memberikan timbal balik yang positif dalam menciptakan dan meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan. Selain itu penelitian ini menunjukkan pentingnya bagaimana manajemen sumber daya manusia perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengelolaan dan pemeliharaan karyawan agar karyawan mampu untuk mencapai kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Harapan untuk peneliti selanjutnya untuk bisa memperluas jangkauan subjek penelitian agar insight yang diperoleh dapat digunakan secara umum.

## REFERENSI

- Abidin, F. A., Koesma, R. E., Joefiani, P., & Siregar, J. R. (2020). Pengembangan alat ukur kesejahteraan psikologis remaja usia 12- 15 tahun. *Jurnal Psikologi Sains dan Profesi*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v4i1.24840>
- Adiwinata, I. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. *Agora*, 2(1), 22-30.
- Anggara, K. P. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Koperasi Unit Desa Pedungan (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Ayu, R. P., & Nurani, G. A. (2023). Peran Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif pada Karyawan Borong & Harian. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 14(1), 12–22. <https://doi.org/10.26740/jptt.v14n1.p12-22>
- Bostock, S., Crosswell, A. D., Prather, A. A., & Steptoe, A. (2019). Mindfulness onthe-go: Effects of a mindfulness meditation app on work stress and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 127–138. <https://doi.org/10.1037/ocp0000118>
- Chassanah, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt United Pasific Solutions Jakarta Selatan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 31-39.
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2).
- Fatimah, A. (2022). 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). *Afeksi: Jurnal Psikologi*, 1(1).
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3), 178–184. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i3.3329>
- Hariani, M., & Sinambela, E. A. (2021). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Integritas Akuntan Publik. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 297-301.
- Hernanda, I., Sofiah, D., & Muslikah, E. D. (2022). Kesejahteraan psikologis pada tenaga pengajar: Menguji peranan rasa syukur dan keseimbangan kehidupan-kerja. *INNER: Journal of Psychological Research*, 2(3), 221-231.
- Hudin, A., & Budiani, M. (2021). Hubungan antara workplace well-being dengan kinerja karyawan pada pt. X di sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikolog*, 8(4), 1–11. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41192>

- Humayra, F. (2020). Pengaruh Experienced Workplace Incivility Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Pegawai Pemerintah. [https://Books.Google.Co.Id/Books?HI=Id&Lr=&Id=Tfwqeaqaqbj&Oi=Fn&Pg=Pa10&Dq=Info:Qc-Sbudrowqj:Scholar.Google.Com/&Ots=Vgszfoqvl&Sig=L2f5d43auyaubv\\_nxtkn-Otf-Q6q&Redir\\_Esc=Y#V=Onepage&Q&F=False](https://Books.Google.Co.Id/Books?HI=Id&Lr=&Id=Tfwqeaqaqbj&Oi=Fn&Pg=Pa10&Dq=Info:Qc-Sbudrowqj:Scholar.Google.Com/&Ots=Vgszfoqvl&Sig=L2f5d43auyaubv_nxtkn-Otf-Q6q&Redir_Esc=Y#V=Onepage&Q&F=False)
- Isaac Ntimba, D., Frederick Lessing, K., & Swarts, I. (2021). Job Satisfaction and Dissatisfaction as Outcomes of Psychological Contract: Evidence from the South African Workplace. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 09(03), 484–502. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.93031>
- Issahaku, J., Nkyi, K. A., & Dramanu, Y. B. (2020). Impact of work life balance on the psychological wellbeing of employees in university of Cape Coast. *Journal of Psychology and Behavioral Science* 8(1), 8-19. <https://doi.org/10.15640/jpbs.v8n1a1>.
- Jati Ariati. (2010). Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2), 117–123.
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736- 754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Larsen, R., & Eid, M. (2008). Ed Diener and the science of subjective well-being. *The Science of Subjective Well-Being*, 1–16.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- 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 (BRPKM)*, 1(2), 1319–1330. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28616>
- Ngwenya, B., & Pelsler, T. (2020). Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1781>
- Papalia, D. E., Old, S. W., & Feldman, R. D. (2009). Human development: Psikologi perkembangan (9th ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Permadi, Taufik Daeng (2023) Pengaruh Psychological Well-Being Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z. Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Pratiwi, S. D. (2013). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah

- menurut persepsi guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri ....  
In *S2 Pendidikan Ekonomi*. core.ac.uk. <https://core.ac.uk/download/pdf/12346724.pdf>
- Prentice, S. B. (2022). Job satisfaction or employee engagement: Regardless of which comes first, supportive leadership improves them both. *Advances in Developing Human Resources*, 24(4), 275-285.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (1st ed., Vol. 3). Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- 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/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.
- Santi, K. S. (2018). Kesejahteraan Psikologis Pegawai Upt Pengembangan Benih Palawija Malang Dengan Kepribadian Terbuka Dan Neurotis (Menurut Kepribadian Lima Faktor). Uin Malang.
- Saputra, S., & Andani, K. W. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT CITRA CROCOTAMA INTERNATIONAL di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(1), 98-106.
- Sari, N., & Abidin, Z. (2022). Kesejahteraan psikologis mahasiswa hafiz alquran. *Jurnal Psikologi Islam dan Budaya*, 5(2), 105-122.
- Sedarmayanti. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: Mandar Maju
- Sharifian, N., & Gruhn, D. (2018). The differential impact of social participation and social support on psychological well-being: evidence from the Wisconsin longitudinal study. *The International Journal of Aging and Human Development*, 1-20.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: from assessment to intervention*. Routledge.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sujati, Y. G. G. (2018). Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi dan Implikasinya Bagi Organisasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1–60.
- Sumanta, D. A., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2023). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, EFIKASI DIRI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP

KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI PEGAWAI DI INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 725-734.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>

Syakina, D., Farhanas, V.F., Rahmayanti, N.Z., Fitria, R.L. and Singadimeja, H.G., 2021. Pekerja Sif: antara stres kerja dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. *Jurnal Psikologi*, 18(1), pp.33-43.

Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (psychological well being) pada karyawan cleaner (studi pada karyawan cleaner yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi Esa Unggul*, 12(02), 126322.

Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (psychological well being) pada karyawan cleaner (studi pada karyawan cleaner yang menerima .... *Jurnal Psikologi*, 12(2), 67–79. <https://www.academia.edu/download/46530154/1308-2643-1-SM.pdf>

Tenggara, H. Zamralita, & Suyasa, P.T. (2008). Kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. *Phronesis. jurnal ilmiah psikologi industry dan organisasi*. 10(1), 96-115

Thomas, P. A., Liu, H., & Umberson, D. (2017). Family relationships and well-being. *Innovation in aging*, 1(3), 1–11.

Trianto, H. S., Soetjningsih, C. H., & Setiawan, A. (2020). Faktor pembentuk kesejahteraan psikologis pada milenial. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 4(2), 105–117. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v4i2.2731>

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. *Blueprint* Skala Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis

#### **BLUEPRINT SKALA KEPUASAN KERJA**

*Instructions for Scoring the Job Satisfaction Survey, JSS*

Paul E. Spector

*The Job Satisfaction Survey or JSS, has some of its items written in each direction--positive and negative. Scores on each of nine facet subscales, based on 4 items each, can range from 4 to 24; while scores for total job satisfaction, based on the sum of all 36 items, can range from 36 to 216. Each item is scored from 1 to 6 if the original response choices are used. High scores on the scale represent job satisfaction, so the scores on the negatively worded items must be reversed before summing with the positively worded into facet or total scores. A score of 6 representing strongest agreement with a negatively worded item is considered equivalent to a score of 1 representing strongest disagreement on a positively worded item, allowing them to be combined meaningfully. Below is the step by step procedure for scoring.*

*1. Responses to the items should be numbered from 1 representing strongest disagreement to 6 representing strongest agreement with each. This assumes that the scale has not be modified and the original agree-disagree response choices are used.*

*2. The negatively worded items should be reverse scored. Below are the reversals for the original item score in the left column and reversed item score in the right. The rightmost values should be substituted for the leftmost. This can also be accomplished by subtracting the original values for the internal items from 7.*

1 = 6

2 = 5

3 = 4

4 = 3

5 = 2

6 = 1

*3. Negatively worded items are 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34, 36. Note the reversals are NOT every other one.*

*4. Sum responses to 4 items for each facet score and all items for total score after the reversals from step 2. Items go into the subscales as shown in the table.*

<i>Subscale</i>	<i>Item numbers</i>
<i>Pay</i>	1, 10, 19, 28
<i>Promotion</i>	2, 11, 20, 33
<i>Supervision</i>	3, 12, 21, 30
<i>Fringe Benefits</i>	4, 13, 22, 29
<i>Contingent rewards</i>	5, 14, 23, 32

<i>Operating conditions</i>	6, 15, 24, 31
<i>Coworkers</i>	7, 16, 25, 34
<i>Nature of work</i>	8, 17, 27, 35
<i>Communication</i>	9, 18, 26, 36
<i>Total satisfaction</i>	1-36

5. If some items are missing you must make an adjustment otherwise the score will be too low. The best procedure is to compute the mean score per item for the individual, and substitute that mean for missing items. For example, if a person does not make a response to 1 item, take the total from step 4, divide by the number answered or 3 for a facet or 35 for total, and substitute this number for the missing item by adding it to the total from step 4. An easier but less accurate procedure is to substitute a middle response for each of the missing items. Since the center of the scale is between 3 and 4, either number could be used. One should alternate the two numbers as missing items occur.

#### **BLUEPRINT SKALA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS**

Variabel	Aspek	Aitem		Jumlah Aitem
		F	U	
Kesejahteraan Psikologis	Otonomi	1,5	17,18	3
	Penguasaan Lingkungan	4	8, 9	3
	Pertumbuhan Diri	14	12	2
	Hubungan Positif dari Orang Lain	6,16	13	3
	Tujuan Hidup	7,10	3	3
	Penerimaan Diri	5	1,2	3
<b>Total</b>				<b>17</b>

**Lampiran 2. Instrumen Penelitian Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis**

**SKALA KEPUASAN KERJA**

NO	Aitem Pernyataan	Alternatif Jawaban						
		SS	S	AS	N	AGS	TS	STS
1	Saya suka sebagian besar kepribadian saya							
2	Ketika saya melihat kisah hidup saya, saya senang dengan bagaimana hal itu terjadi setelah itu							
3	Beberapa orang berkeliaran tanpa tujuan melalui kehidupan, tapi saya bukan salah satu dari mereka							
4	Tuntutan kehidupan sehari-hari sering membuatku sedih							
5	Dalam banyak hal, saya merasa kecewa dengan prestasi saya dalam hidup							
6	Mempertahankan hubungan dekat itu sulit dan membuat saya frustrasi							
7	Saya menjalani kehidupan sehari-hari dan tidak benar-benar memikirkan masa depan							
8	Secara umum, saya merasa bertanggung jawab atas situasi dimana saya tinggal							
9	Saya pandai mengelola tanggung jawab kehidupan sehari-hari							

10	Saya kadang-kadang merasa seolah saya telah melakukan semua hal yang harus dilakukan dalam hidup							
11	Bagi saya, hidup adalah proses pembelajaran, perubahan, dan pertumbuhan yang berkelanjutan							
12	Saya pikir, penting untuk memiliki pengalaman baru yang menantang cara saya berpikir atas diri saya sendiri dan dunia							
13	Orang-orang menggambarkan saya sebagai orang yang memberi, mau berbagi waktu saya dengan orang lain							
13	Saya berhenti berusaha untuk membuat perbaikan besar atau perubahan dalam hidup saya sejak lama							
15	Saya cenderung dipengaruhi oleh orang-orang dengan opini kuat							
16	Saya belum mengalami banyak ubungan yang hangat dan saling percaya dengan orang lain							
17	Saya memiliki kepercayaan pada pendapat saya sendiri, bahkan jika mereka berbeda dari kebanyakan cara orang lain berpikir							
18	Saya menilai diri saya berdasarkan apa yang saya pikir penting, bukan							

	oleh nilai-nilai dari apa yang orang lain pikirkan penting							
--	--	--	--	--	--	--	--	--

### SKALA KEPUASAN KERJA

Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Sedikit tidak setuju	Sedikit setuju	Setuju	Sangat setuju
1) Saya merasa diri saya dibayar dengan jumlah yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.						
2) Sangat kecil kemungkinan bagi saya untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan saya.						
3) Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya.						
4) Saya merasa kurang puas dengan benefit yang saya dapatkan dari tempat kerja saya.						
5) Ketika saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik, saya mendapatkan pengakuan yang pantas saya dapatkan.						
6) Banyak aturan dan prosedur dalam pekerjaan yang menyulitkan Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik.						
7) Saya suka dengan orang yang bekerja dengan saya.						
8) Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti.						
9) Komunikasi terlihat baik di tempat kerja saya ini.						
10) Kenaikan gaji terlalu sedikit dan jarang terjadi.						
11) Yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang adil untuk dipromosikan.						
12) Atasan saya tidak berlaku adil kepada saya.						
13) Benefit yang saya terima dari tempat kerja saya sama baiknya dengan kebanyakan tempat kerja lain tawarkan.						
14) Saya tidak merasa pekerjaan yang saya kerjakan diapresiasi oleh tempat saya bekerja.						
15) Upaya saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhalang oleh birokrasi.						
16) Saya merasa bahwa saya harus bekerja lebih keras dalam pekerjaan saya karena						

orang yang bekerja dengan saya tidak kompeten.						
17) Saya melakukan sesuatu yang saya sukai dalam pekerjaan saya.						
18) Tujuan dari institusi tempat bekerja ini tidak jelas di mata saya.						
19) Saya merasa tidak diapresiasi oleh institusi tempat kerja saya ketika saya berpikir tentang bayaran yang mereka bayar ke saya.						
20) Orang-orang di tempat saya bekerja naik jabatannya secepat orang lain di institusi tempat kerjanya.						
21) Atasan saya menunjukkan minat yang sangat rendah terhadap perasaan bawahannya.						
22) Paket benefit yang kami miliki bersifat adil (Contoh: jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya).						
23) Sedikit hadiah/penghargaan/ reward untuk yang bekerja di sini. Contohnya bonus atau hadiah lainnya.						
24) Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan dalam pekerjaan saya.						
25) Rekan kerja saya menyenangkan.						
26) Saya sering merasa bahwa saya tidak tahu apa yang terjadi di tempat kerja saya.						
27) Saya merasa bangga dengan apa yang saya kerjakan dalam pekerjaan saya.						
28) Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk kenaikan gaji.						
29) Ada benefit dari tempat kerja yang seharusnya saya dapatkan tetapi tidak diberikan Misalnya jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya.						
30) Saya senang dengan atasan saya.						
31) Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang terkait dengan dokumen/berkas untuk dikerjakan.						
32) Saya tidak merasa upaya kerja saya dihargai dengan yang seharusnya.						
33) Saya puas dengan kesempatan saya untuk naik jabatan.						
34) Terlalu banyak pertengkaran dan perkelahian dalam pekerjaan saya/tempat kerja saya.						
35) Pekerjaan saya menyenangkan.						
36) Tugas-tugas dalam pekerjaan tidak sepenuhnya dijelaskan oleh institusi tempat kerja saya.						

### Lampiran 3. Data Kasar Responden

#### Data Demografis

Entitas	Jenis Kelamin	Usia	Kategorisasi Usia	Status Pekerjaan	Pendidikan Terakhir
JBTI	Laki-Laki	34	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S2
JBKK	Laki-Laki	31	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	50	Kisaran 50 Tahun	Karyawan Kontrak	SMA/SMK
JBKK	Laki-Laki	27	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Tetap	D4
JBTI	Perempuan	45	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	27	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Kontrak	S1
JBKK	Perempuan	27	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Kontrak	S1
JBKK	Perempuan	30	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBTI	Laki-Laki	40	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Kontrak	S1
JBTI	Laki-Laki	49	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	S2
JBKK	Perempuan	48	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Perempuan	29	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Perempuan	30	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	31	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBTI	Laki-Laki	30	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBTI	Laki-Laki	29	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBTI	Perempuan	27	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBTI	Perempuan	42	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Perempuan	42	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Perempuan	26	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	35	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Perempuan	30	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	35	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	D3
JBKK	Perempuan	38	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	35	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	33	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Kontrak	S1
JBTI	Laki-Laki	29	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Kontrak	S1

JBKK	Laki-Laki	35	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	41	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Kontrak	S1
JBKK	Laki-Laki	30	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Perempuan	34	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Perempuan	44	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	46	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Kontrak	SMA/SMK
JBKK	Perempuan	24	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Tetap	D3
JBKK	Perempuan	36	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	41	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	SMA/SMK
JBKK	Laki-Laki	43	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	25	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	33	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S2
JBKK	Laki-Laki	33	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	28	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Perempuan	33	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	26	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Kontrak	S2
JBKK	Laki-Laki	57	Kisaran 50 Tahun	Karyawan Kontrak	S2
JBKK	Perempuan	40	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	S2
JBKK	Laki-Laki	46	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	S2
JBKK	Perempuan	35	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Perempuan	43	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Perempuan	30	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S2
JBKK	Perempuan	41	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	S2
JBKK	Laki-Laki	34	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Perempuan	48	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	S2
JBKK	Perempuan	37	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Perempuan	45	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Kontrak	S1
JBKK	Laki-Laki	50	Kisaran 50 Tahun	Karyawan Tetap	S2
JBKK	Laki-Laki	51	Kisaran 50 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	37	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Kontrak	S1
JBKK	Perempuan	44	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	S2
JBKK	Perempuan	43	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	S1

JBKK	Laki-Laki	47	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Kontrak	S1
JBKK	Laki-Laki	49	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	30	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S2
JBKK	Perempuan	41	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	42	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	41	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	D4
JBKK	Perempuan	28	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	33	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Kontrak	S1
JBKK	Perempuan	45	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Kontrak	S1
JBKK	Laki-Laki	44	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	34	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Perempuan	28	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Kontrak	S1
JBKK	Laki-Laki	36	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	36	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Kontrak	S1
JBKK	Laki-Laki	28	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Perempuan	27	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Kontrak	D3
JBKK	Laki-Laki	29	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Kontrak	S1
JBKK	Laki-Laki	31	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Kontrak	D4
JBKK	Laki-Laki	27	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Kontrak	S1
JBKK	Laki-Laki	32	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Kontrak	S1
JBKK	Perempuan	32	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	43	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Kontrak	SMA/SMK
JBKK	Perempuan	33	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Kontrak	S1
JBKK	Laki-Laki	41	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Kontrak	S1
JBKK	Laki-Laki	29	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Kontrak	SMA/SMK
JBKK	Perempuan	29	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Kontrak	S1

JBKK	Perempuan	31	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	30	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Kontrak	SMA/SMK
JBKK	Laki-Laki	46	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	42	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Perempuan	35	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	23	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Kontrak	SMA/SMK
JBKK	Laki-Laki	52	Kisaran 50 Tahun	Karyawan Tetap	SMA/SMK
JBKK	Perempuan	31	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Kontrak	S2
JBKK	Laki-Laki	43	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	45	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Perempuan	25	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Kontrak	S1
JBKK	Laki-Laki	27	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Perempuan	27	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Kontrak	S1
JBKK	Laki-Laki	47	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Perempuan	29	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	24	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Kontrak	SMA/SMK
JBKK	Perempuan	25	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Perempuan	30	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	28	Kisaran 20 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Laki-Laki	46	Kisaran 40 Tahun	Karyawan Tetap	S1
JBKK	Perempuan	30	Kisaran 30 Tahun	Karyawan Tetap	S1

### Job Satisfaction 1-17

JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	JS6	JS7	JS8	JS9	JS10	JS11	JS12	JS13	JS14	JS15	JS16	JS17
4	5	5	4	5	2	5	4	5	2	4	4	5	3	5	5	5
4	4	5	5	6	5	6	5	6	4	4	5	5	3	5	3	3
5	5	5	5	6	1	5	6	6	1	3	6	6	5	6	6	6
5	5	6	4	5	5	5	6	4	3	5	6	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	2	4	5	3	5	2	2
5	4	5	5	6	4	6	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4

6	3	6	5	5	5	5	5	5	3	4	5	6	2	5	5
5	5	6	5	6	4	6	4	6	3	6	6	6	5	5	6
4	2	4	3	3	3	5	3	4	2	3	4	5	4	3	4
5	5	5	5	5	5	6	6	5	4	3	3	6	4	3	5
3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4
6	5	6	5	5	5	5	6	6	3	5	6	5	5	6	5
4	4	4	4	6	3	5	5	5	1	5	4	6	5	2	5
5	4	4	6	5	1	4	2	2	1	5	1	3	4	2	5
3	5	5	3	5	6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
4	3	5	4	4	3	5	6	4	4	3	5	5	3	6	3
3	4	6	3	5	5	4	4	4	3	3	3	5	3	5	4
3	6	3	3	4	4	3	4	4	3	6	6	6	4	2	3
5	3	5	5	5	1	3	1	1	4	5	3	1	3	1	
3	4	5	4	5	2	5	6	3	2	4	4	6	2	5	5
5	4	5	4	4	2	5	3	4	1	5	3	3	5	3	5
3	3	6	5	5	3	5	4	5	1	4	5	6	6	5	6
4	4	6	4	4	5	4	6	3	4	5	5	5	5	4	4
3	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	2	4	5
5	5	4	5	3	5	4	6	4	5	5	6	3	3	5	6
5	5	5	5	5	5	5	6	5	3	4	5	5	5	4	4
3	5	5	2	4	3	6	5	4	1	5	3	3	3	4	4
3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2	4	5
5	4	5	5	6	4	6	4	5	3	4	5	5	6	6	5
5	5	6	2	6	5	6	6	5	1	6	6	6	5	5	6
5	5	6	5	5	5	5	2	5	3	3	6	5	5	5	4
6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6
4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4
5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	3	5	5	2	6
4	4	6	4	6	6	6	6	6	1	4	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	3	5	5
5	6	6	5	3	5	5	6	6	6	6	1	6	5	2	6
5	5	5	4	5	5	5	5	5	6	5	4	5	2	3	5
6	3	5	3	5	3	5	4	4	2	2	4	3	4	5	5
2	3	6	3	2	1	6	4	1	2	6	5	3	1	3	5
2	2	3	6	3	5	4	2	3	2	2	2	4	5	1	4
6	6	6	6	6	5	6	6	6	4	6	6	6	6	1	6
4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	6	3	1	6	1
5	6	5	4	5	4	5	6	2	3	6	4	4	4	1	5
2	2	2	4	6	6	5	5	5	2	5	4	6	2	5	6
6	6	6	6	6	2	5	6	4	5	6	6	6	2	3	5
6	5	6	5	4	2	3	6	6	1	4	3	5	5	2	4

4	6	5	5	6	5	6	6	5	5	6	6	6	6	1	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	3	6
5	5	5	5	4	6	5	5	4	5	5	5	4	2	5	4
6	3	4	4	4	6	4	6	4	6	4	3	6	5	3	5
4	5	5	4	5	3	5	2	6	4	5	5	5	5	2	5
5	3	4	5	4	2	5	6	5	4	3	4	3	4	3	5
5	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	2	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
3	5	5	3	6	1	5	5	6	1	4	2	4	5	2	5
6	6	6	6	5	5	5	5	4	4	5	6	5	4	5	4
5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	2	4	5	2	3	2	5	3	3	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	6	5	6	5	6	6	6	6	5	3	6
4	5	4	4	5	2	6	4	4	5	4	3	3	5	3	5
5	4	4	5	5	2	5	5	4	3	3	3	5	4	4	3
4	4	5	4	5	3	5	5	4	3	4	3	5	2	3	5
4	6	5	4	4	5	4	4	5	5	4	6	6	2	5	6
5	6	5	5	5	4	5	4	5	5	6	5	5	5	4	6
4	5	4	4	4	5	5	6	4	5	6	5	6	3	4	5
6	3	1	2	6	1	6	1	2	1	1	1	1	1	1	6
4	3	5	3	4	1	3	2	4	1	3	3	4	4	1	4
5	2	2	4	3	4	4	2	4	1	4	4	4	3	3	3
5	3	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5
5	3	5	4	5	5	4	6	4	2	5	5	4	1	4	6
5	5	6	5	4	5	6	5	5	4	5	5	5	4	2	4
6	6	4	5	6	3	5	6	4	5	6	3	1	4	2	6
6	6	6	6	5	5	2	6	2	5	6	2	2	2	5	5
4	5	6	5	4	3	5	6	5	1	5	6	4	1	1	5
5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3	6	2	3	4
6	5	6	6	6	5	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6
5	5	5	6	5	5	6	6	5	5	5	5	6	2	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	6	5	5	5	6	5	6	6	6	5	6	3	5	5
5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	2	5	4
6	4	6	6	5	2	5	4	5	2	5	5	6	5	3	5
6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3
5	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	4	5	6	4
4	4	5	4	3	5	4	4	5	2	4	6	4	4	3	4
4	5	5	3	6	2	6	1	4	5	5	4	1	2	4	6
3	5	5	4	5	4	5	6	4	3	5	3	5	4	2	4
3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3

4	5	3	3	3	4	4	5	2	4	5	3	2	4	3	5
4	5	6	5	4	2	5	2	5	5	5	6	5	4	4	5
5	6	4	5	6	2	6	6	6	4	5	3	6	5	5	4
6	6	6	6	6	1	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6
6	4	4	4	6	3	6	6	4	6	3	3	3	6	3	6
5	4	4	4	5	3	6	5	5	3	4	5	5	4	5	5
3	5	3	2	4	1	4	5	2	1	6	2	1	1	3	3
3	4	5	3	4	3	3	5	2	4	2	3	2	5	2	4
1	1	2	1	2	1	3	4	2	1	1	6	1	1	2	3
3	2	2	1	5	1	3	5	3	1	1	1	3	6	4	6
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
5	6	6	4	6	3	6	6	6	4	6	5	4	4	3	5
6	3	5	4	6	5	6	5	5	3	4	4	6	5	6	6
5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
6	4	5	4	5	5	5	6	4	3	4	6	6	2	6	4
5	5	4	6	5	3	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4
3	2	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	2	4

### Job Satisfaction 18-Total

JS 18	JS 19	JS 21	JS 22	JS 23	JS 24	JS 25	JS 26	JS 27	JS 28	JS 29	JS 30	JS 31	JS 32	JS 33	JS 34	JS 35	JS 36	TOTAL JS
5	3	5	4	2	3	5	5	5	4	2	5	4	3	2	5	4	3	136
5	4	5	4	3	3	6	4	4	4	4	6	2	4	3	5	5	3	149
4	5	6	5	1	5	6	6	6	3	6	5	4	3	5	6	6	4	163
6	3	6	4	4	4	5	5	5	4	6	6	3	5	4	5	5	5	161
5	3	5	4	3	3	4	5	5	4	5	4	2	3	4	5	4	2	135
5	3	4	6	1	2	6	4	5	6	5	5	3	2	4	5	5	2	147
5	2	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	2	5	4	5	5	5	152
5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	6	5	4	158
6	2	6	5	3	5	6	6	6	5	5	6	5	5	5	6	6	5	177
4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	5	3	4	4	2	5	4	3	119
6	5	4	4	1	4	5	6	5	4	4	5	4	3	4	6	5	3	153
3	5	2	3	4	2	3	5	4	2	3	4	1	3	3	3	4	4	112
6	2	6	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	167
3	3	3	3	2	3	6	4	5	4	5	5	1	3	5	6	5	3	137
3	1	3	5	3	2	5	3	5	5	2	5	3	4	4	3	3	2	115
6	4	5	3	4	3	5	5	5	3	4	5	4	4	3	5	5	5	153
6	3	3	4	3	3	4	5	3	3	6	5	3	5	4	5	4	4	140
5	2	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	3	5	4	3	133
3	4	5	6	4	5	4	4	5	3	2	5	3	4	3	6	5	6	141
4	4	2	6	5	4	5	5	3	3	5	3	1	4	3	3	3	2	114

5	3	5	2	3	5	5	4	5	4	2	5	5	4	4	6	5	5	142
3	3	3	4	2	3	4	3	5	4	2	5	2	3	4	3	5	3	122
5	4	5	5	2	3	5	3	6	6	4	6	3	2	3	6	6	5	151
5	3	5	3	3	3	4	5	4	4	4	6	3	4	2	5	3	5	143
3	3	4	4	2	3	5	3	4	3	4	5	3	4	4	5	5	3	132
6	2	5	6	5	4	3	4	6	6	6	5	3	5	5	3	5	6	159
5	2	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	156
4	5	4	2	1	2	4	1	5	3	3	3	1	2	5	3	4	1	113
5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	2	137
5	3	5	5	4	3	6	6	6	5	5	6	1	3	6	5	6	4	162
6	2	6	2	1	5	6	5	6	5	2	6	2	2	5	6	6	2	156
6	2	2	5	5	3	5	5	4	2	5	5	3	5	4	5	5	4	149
6	1	6	6	1	6	6	6	6	1	6	6	1	6	1	6	6	6	169
5	3	5	5	4	2	4	5	4	4	5	4	3	3	3	5	3	5	139
5	2	5	5	2	1	5	3	6	6	6	5	4	5	2	5	5	5	155
1	1	4	6	1	3	6	6	4	3	6	4	3	6	4	6	6	6	159
5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	164
5	2	6	5	5	2	3	5	6	5	6	6	4	6	6	6	5	2	164
5	2	5	5	2	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	3	148
3	4	5	4	3	3	5	2	4	4	3	5	2	3	4	3	5	2	127
5	5	5	1	5	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	106
1	5	4	6	4	1	3	5	5	2	6	4	2	1	2	4	4	3	112
1	1	2	6	6	1	6	1	6	6	1	6	2	5	6	6	6	2	158
6	1	3	4	2	2	5	2	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	122
3	4	3	2	2	6	5	6	6	6	2	5	3	4	6	4	6	1	143
1	5	1	2	3	5	6	6	6	2	3	2	5	2	2	6	6	1	131
6	2	6	6	6	2	6	6	5	6	6	6	1	6	5	6	6	4	171
3	3	2	4	2	1	4	5	6	4	2	5	1	4	4	5	5	2	129
6	1	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	181
6	5	6	6	5	4	6	5	6	6	6	5	5	3	6	5	6	6	187
5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	157
6	3	3	4	3	3	4	1	6	6	6	4	3	3	4	6	6	6	150
6	2	5	5	2	2	5	6	5	4	6	5	2	2	4	5	4	3	143
4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	135
5	2	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	146
6	1	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	194
2	3	4	4	5	2	6	3	4	2	3	4	2	2	2	4	5	2	121
5	4	6	6	3	3	5	5	6	6	6	5	3	6	5	5	5	6	171
5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	167
2	3	1	4	2	2	5	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	89
6	2	5	6	5	6	5	5	5	5	6	5	3	6	5	6	5	5	176

4	2	4	4	1	3	5	4	6	6	2	4	3	2	4	3	5	2	130
4	3	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	2	3	3	5	2	4	130
3	3	3	3	5	3	5	3	5	4	4	4	2	3	3	5	4	3	129
6	2	6	5	6	5	4	5	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	172
6	2	6	5	5	3	5	5	5	6	5	5	3	6	5	5	6	5	168
5	3	5	4	5	2	4	4	4	4	5	5	3	5	5	6	6	2	152
1	6	1	1	1	1	6	1	6	1	1	6	1	1	6	1	6	1	88
3	2	3	5	3	2	4	3	3	5	3	2	3	3	4	4	3	4	108
4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	116
4	4	4	3	2	4	5	4	5	4	2	4	3	3	3	5	5	4	135
6	2	6	5	3	3	5	5	6	3	2	6	2	1	6	4	5	2	140
5	2	5	5	5	4	4	4	5	4	6	5	4	5	3	5	5	3	154
5	2	1	6	1	2	6	5	6	5	6	2	2	5	4	1	5	3	139
6	1	6	6	1	6	5	3	6	6	6	5	6	5	6	2	6	3	156
6	1	6	2	3	1	4	3	6	1	1	6	1	3	6	4	6	4	130
5	3	5	5	2	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	6	4	5	144
6	1	6	6	6	1	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	187
6	2	5	4	5	3	5	5	5	5	3	6	4	5	5	6	6	5	166
1	6	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	6	1	1	1	1	46
6	6	6	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	6	5	5	180
5	5	5	5	2	3	5	3	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	150
5	3	5	5	2	5	5	3	6	6	2	6	3	2	5	6	6	4	153
6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	195
6	5	6	6	1	4	5	6	5	5	5	6	3	6	5	4	5	6	177
3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	5	3	3	4	4	5	5	132
5	6	3	6	2	1	6	6	4	6	6	5	2	1	5	1	5	6	139
5	4	5	5	3	2	5	6	6	5	6	5	2	2	5	5	6	2	146
4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	117
2	5	2	2	5	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	2	4	2	117
6	3	5	6	6	3	4	5	6	6	2	6	2	2	6	5	6	3	154
6	3	4	5	5	5	6	6	5	5	6	5	2	5	5	6	6	5	168
6	1	6	6	6	3	6	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	183
5	2	3	6	1	3	6	3	5	5	6	5	6	6	4	3	6	2	150
5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	2	2	4	5	5	3	148
2	6	1	2	1	1	4	2	5	4	4	2	1	1	1	1	2	1	87
3	2	3	4	3	2	4	5	5	4	5	4	3	2	4	2	5	2	116
4	6	1	1	6	1	2	5	1	1	1	1	2	6	1	1	3	1	76
3	6	1	1	6	3	5	4	6	1	3	2	2	1	1	3	6	2	103
3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	121
5	3	5	4	2	2	6	4	5	6	4	4	3	4	5	4	5	3	153
3	4	4	5	2	2	6	4	6	5	6	5	1	2	3	6	6	3	152

6	5	5	5	2	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	5	149
6	3	6	6	4	5	5	5	3	3	6	5	3	6	3	6	4	4	158
5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	148
4	3	5	3	3	3	5	3	4	5	3	5	2	4	3	4	5	4	130

### Psychological Well Being

P W 1	P W 2	P W 3	P W 4	P W 5	P W 6	P W 7	P W 8	P W 9	P W 10	P W 11	P W 12	P W 13	P W 14	P W 15	P W 16	P W 17	P W 18	TO TAL PW
6	6	6	4	4	4	3	6	5	4	6	6	5	5	4	5	6	4	89
5	5	5	5	4	6	4	5	6	4	6	6	5	5	5	5	4	4	89
6	6	6	7	7	7	7	7	6	6	7	7	5	4	3	4	5	3	103
6	6	6	4	6	6	6	6	6	4	6	5	4	5	5	5	4	3	93
5	6	7	3	6	7	7	7	6	4	7	7	4	6	6	6	2	1	97
5	5	6	6	6	5	5	6	6	5	7	7	4	5	3	3	6	6	96
5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	3	100
6	7	2	6	6	5	6	7	6	4	7	7	5	6	5	5	3	3	96
6	6	5	4	4	4	7	7	7	2	7	7	7	6	7	6	4	2	98
6	6	7	5	4	5	7	6	6	3	7	6	4	6	5	6	4	3	96
5	5	7	3	6	6	6	5	6	1	6	4	4	5	3	6	4	4	86
6	5	4	4	6	5	4	4	6	5	5	3	5	6	6	6	4	3	87
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	3	6	3	3	86
5	5	5	5	5	4	7	6	6	6	7	6	6	5	3	4	5	3	93
7	7	7	4	5	5	5	3	7	5	6	5	4	4	2	3	7	5	91
6	6	6	5	5	5	6	6	6	3	6	4	5	6	4	6	3	5	93
4	5	5	6	7	7	7	5	5	3	4	5	5	6	6	7	4	4	95
5	4	5	6	6	6	6	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	87
6	1	7	7	3	3	7	7	7	4	7	7	7	6	7	4	4	7	101
1	2	7	6	2	1	7	3	4	7	7	7	3	6	6	1	6	7	83
5	6	6	6	6	5	6	5	5	2	7	4	7	6	4	5	6	2	93
5	5	7	3	3	3	3	6	6	5	5	5	5	3	3	3	5	5	80
4	5	7	4	3	3	4	7	6	4	7	6	6	5	4	3	4	5	87
3	4	5	6	4	5	6	5	5	4	6	6	5	6	3	6	4	4	87
5	5	6	5	5	5	4	5	6	5	7	7	5	5	3	5	5	5	93
5	6	7	5	7	5	7	7	7	4	7	6	5	6	7	5	4	4	104

5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	6	3	3	5	5	95
6	5	6	3	2	5	6	6	6	6	6	6	5	5	4	5	5	5	92
4	4	6	4	5	6	6	7	6	3	7	6	4	5	4	3	4	3	87
7	6	7	5	5	5	6	7	6	6	7	5	5	5	3	6	5	6	102
6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	6	6	7	6	7	2	2	104
5	4	5	3	3	6	5	6	5	2	6	6	6	6	6	3	5	4	86
1	1	7	7	7	7	7	7	5	4	7	7	7	7	7	7	1	1	97
4	3	4	5	6	7	4	6	6	4	6	5	4	6	6	6	5	4	91
6	6	7	6	6	6	7	6	6	4	7	7	6	7	6	6	5	5	109
4	4	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	4	7	4	108
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	104
7	5	7	6	6	6	7	7	7	2	7	5	6	2	1	4	7	5	97
6	6	6	4	4	5	5	5	6	4	6	5	5	6	4	5	4	4	90
4	5	3	2	4	3	3	5	4	5	6	5	4	5	4	5	5	5	77
7	7	7	7	6	6	7	6	5	1	7	6	6	6	6	6	6	6	108
6	6	6	2	3	4	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	96
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	6	5	7	7	7	120
5	4	6	7	7	7	7	1	1	1	6	4	6	2	2	2	2	2	72
7	7	7	6	7	6	1	7	7	6	7	7	7	7	7	6	6	7	115
7	7	7	7	7	2	7	7	7	4	7	7	7	7	7	1	4	4	106
6	6	6	7	7	6	6	5	6	5	7	5	6	7	7	6	1	5	104
6	7	1	7	7	7	7	6	6	1	7	7	7	6	6	6	2	3	99
7	7	7	1	6	6	5	3	6	6	7	5	6	2	2	2	6	6	90
7	7	7	7	7	7	7	5	7	5	7	6	7	7	5	7	7	5	117
4	5	4	4	4	5	6	6	5	4	7	5	5	6	6	6	3	3	88
7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	4	5	7	119
6	5	6	2	6	2	7	1	6	6	6	6	6	7	6	7	6	2	93
6	6	6	6	2	7	2	3	6	4	6	5	6	4	4	4	5	4	86
6	6	6	5	6	6	6	7	6	5	7	5	6	6	6	6	6	6	107
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	126
6	6	6	3	6	5	6	6	6	5	4	3	6	1	2	2	7	6	86
5	5	7	6	7	7	7	4	6	1	6	5	6	7	7	6	1	1	94
6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	6	7	7	6	1	6	6	3	99
6	6	4	3	6	2	3	5	6	5	6	3	6	6	1	6	6	6	86
6	6	7	7	7	7	1	7	7	6	7	6	6	7	4	7	6	6	110
5	5	6	4	4	5	2	7	6	6	5	6	6	3	5	5	4	5	89
4	4	3	5	4	6	5	6	6	3	6	5	5	4	4	4	4	5	83
5	6	2	3	4	5	2	6	6	4	6	6	5	5	5	4	6	4	84
7	6	6	6	3	5	7	7	3	7	7	5	5	7	6	6	7	6	106
6	6	6	4	6	5	6	6	6	6	7	6	6	6	5	6	4	6	103
6	5	2	7	4	5	6	6	6	5	7	7	6	6	5	6	3	3	95

7	5	7	1	3	1	1	7	7	7	7	7	7	1	1	1	7	7	84	
7	5	7	2	6	6	5	5	3	3	4	3	1	4	4	4	2	3	74	
6	5	3	5	5	4	5	5	5	5	6	5	6	3	3	6	5	5	87	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	5	5	5	5	4	100	
6	7	7	6	7	7	7	5	7	6	7	7	6	7	4	7	6	6	115	
5	6	6	6	6	5	3	5	5	4	6	6	6	5	4	4	2	5	89	
7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	6	7	7	7	7	7	123	
5	7	7	5	6	7	7	7	5	5	7	7	7	7	6	3	5	6	109	
7	1	7	4	2	3	7	7	6	4	7	7	7	7	4	7	7	4	98	
5	5	6	4	3	4	3	6	6	4	7	7	5	4	5	4	5	4	87	
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	2	118	
6	6	6	5	6	6	6	6	6	3	7	7	5	6	6	6	6	5	104	
7	7	7	7	3	3	4	7	3	7	7	7	7	4	1	1	7	7	96	
5	5	1	5	6	5	7	6	5	4	7	7	6	7	6	7	2	3	94	
5	6	5	4	4	6	6	5	5	5	6	5	5	6	6	6	4	2	91	
6	7	6	7	3	3	3	6	6	5	7	6	6	7	4	4	5	5	96	
1	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	1	7	1	1	96	
6	4	5	7	7	5	7	7	6	5	6	6	6	7	3	2	5	4	98	
5	4	4	6	6	5	5	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	77	
7	6	6	4	3	3	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6	5	6	106	
6	4	5	2	4	5	7	6	6	5	7	7	5	7	5	7	5	2	95	
3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	68
6	4	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	3	5	4	5	5	96	
5	6	6	6	6	6	7	6	5	5	6	6	5	7	4	3	5	4	98	
4	6	6	6	7	7	7	7	6	6	7	7	6	2	5	2	6	6	103	
7	7	7	7	7	7	7	1	1	6	7	7	7	1	7	7	6	5	104	
5	6	7	7	4	6	7	7	7	5	7	7	7	7	4	7	6	6	112	
5	5	5	4	3	5	4	6	6	5	6	3	6	5	4	5	5	6	88	
6	6	7	6	7	7	7	6	6	4	6	5	6	6	7	3	6	6	107	
6	5	5	5	6	5	5	6	5	5	6	5	5	6	5	4	6	5	95	
7	6	7	2	6	7	7	7	7	7	7	6	4	7	6	2	7	7	109	
4	1	4	6	4	7	5	7	7	6	7	7	7	3	7	7	7	7	103	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	
7	6	7	6	6	6	7	7	7	1	7	7	6	4	4	4	5	5	102	
6	6	7	6	3	6	5	6	6	6	7	7	5	7	4	5	6	5	103	
5	5	6	6	6	5	6	5	6	4	6	6	6	6	5	4	4	5	96	
4	4	4	6	4	7	7	5	6	2	7	6	5	6	6	5	5	1	90	
5	4	4	5	4	6	5	5	6	3	6	5	6	5	5	5	5	5	89	
4	4	5	4	6	3	6	6	4	4	6	6	7	6	5	5	5	5	91	



**Pearson's Correlations**

Variable		JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	JS6	JS7	JS8	JS9	JS10	JS11	JS12	JS14	JS15	JS16	JS17	JS18	TOTAL JS
8. JS8	Pearson's r	0.270	0.331	0.348	0.234	0.256	0.484	0.295	—										
	p-value	0.005	<.001	<.001	0.016	0.008	<.001	0.002	—										
9. JS9	Pearson's r	0.388	0.373	0.467	0.465	0.503	0.361	0.544	0.309	—									
	p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	0.001	—									
10. JS10	Pearson's r	0.382	0.411	0.273	0.482	0.208	0.460	0.272	0.258	0.271	—								
	p-value	<.001	<.001	0.005	<.001	0.032	<.001	0.005	0.008	0.005	—								
11. JS11	Pearson's r	0.375	0.635	0.523	0.476	0.318	0.318	0.382	0.338	0.313	0.410	—							
	p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	0.001	<.001	—							
12. JS12	Pearson's r	0.228	0.235	0.487	0.335	0.219	0.419	0.370	0.265	0.433	0.274	0.387	—						
	p-value	0.019	0.015	<.001	<.001	0.024	<.001	<.001	0.006	<.001	0.005	<.001	—						
13. JS14	Pearson's r	0.294	0.236	0.511	0.489	0.371	0.462	0.418	0.375	0.650	0.215	0.339	0.484	—					
	p-value	0.002	0.015	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	0.027	<.001	<.001	—					
14. JS15	Pearson's r	0.297	0.233	0.319	0.295	0.327	0.214	0.307	0.214	0.470	0.136	0.164	0.137	0.375	—				
	p-value	0.002	0.016	<.001	0.002	<.001	0.027	0.001	0.028	<.001	0.164	0.092	0.162	<.001	—				
15. JS16	Pearson's r	0.234	0.147	0.311	0.229	0.300	0.249	0.288	0.188	0.272	0.173	0.086	0.411	0.355	0.062	—			
	p-value	0.016	0.133	0.001	0.018	0.002	0.010	0.003	0.054	0.005	0.075	0.381	<.001	<.001	0.527	—			









## Pearson's Correlations

Variable		PWB1	PWB2	PWB3	PWB4	PWB5	PWB6	PWB7	PWB8	PWB9	PWB10	PWB11	PWB12	PWB13	PWB14	PWB15	PWB16	PWB17	PWB18	TOTAL PWB	
	p-value	0.241	0.324	0.123	0.165	0.976	0.481	0.463	—												
9. PWB9	Pearson's r	0.204	0.187	0.207	0.030	0.096	0.110	0.012	0.537	—											
	p-value	0.036	0.055	0.033	0.760	0.330	0.260	0.899	< .001	—											
10. PWB10	Pearson's r	0.280	0.149	0.157	-0.094	-0.128	-0.200	-0.180	0.101	0.068	—										
	p-value	0.004	0.126	0.107	0.340	0.193	0.040	0.065	0.304	0.489	—										
11. PWB11	Pearson's r	0.174	0.236	0.278	0.276	0.035	0.069	0.267	0.423	0.380	0.136	—									
	p-value	0.074	0.015	0.004	0.004	0.726	0.481	0.006	< .001	< .001	0.166	—									
12. PWB12	Pearson's r	0.039	0.109	0.213	0.303	0.003	0.054	0.222	0.440	0.336	0.182	0.704	—								
	p-value	0.692	0.265	0.028	0.002	0.974	0.581	0.022	< .001	< .001	0.061	< .001	—								
13. PWB13	Pearson's r	0.162	0.152	0.147	0.345	0.138	0.036	0.102	0.262	0.277	0.018	0.442	0.427	—							
	p-value	0.097	0.121	0.133	< .001	0.157	0.712	0.300	0.007	0.004	0.855	< .001	< .001	—							
14. PWB14	Pearson's r	-0.035	0.115	0.053	0.268	0.146	0.088	0.297	0.284	0.286	-0.017	0.306	0.279	0.117	—						
	p-value	0.724	0.239	0.588	0.005	0.135	0.372	0.002	0.003	0.003	0.866	0.001	0.004	0.234	—						
15. PWB15	Pearson's r	-0.011	-0.070	-0.029	0.199	0.151	0.227	0.281	0.106	0.091	0.016	0.170	0.230	0.097	0.442	—					
	p-value	0.908	0.473	0.765	0.041	0.122	0.019	0.004	0.278	0.354	0.872	0.082	0.018	0.325	< .001	—					
16. PWB16	Pearson's r	0.035	0.065	-0.128	0.138	0.155	0.288	0.161	0.038	0.151	-0.025	0.135	0.098	0.153	0.434	0.310	—				
	p-value	0.723	0.509	0.192	0.158	0.114	0.003	0.100	0.695	0.123	0.797	0.169	0.319	0.118	< .001	0.001	—				



**Uji Reliabilitas Job Satisfaction****Frequentist Scale Reliability Statistics**

Estimate	Cronbach's $\alpha$
Point estimate	0.931
95% CI lower bound	0.911
95% CI upper bound	0.948

**Uji Reliabilitas Job Satisfaction****Frequentist Scale Reliability Statistics**

Estimate	Cronbach's $\alpha$
Point estimate	0.740
95% CI lower bound	0.656
95% CI upper bound	0.806

**Lampiran 5. Hasil Kategorisasi****Frequencies for KATEGORISASI JS**

KATEGORISASI JS	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	22	20.755	20.755	20.755
Sedang	74	69.811	69.811	90.566
Tinggi	10	9.434	9.434	100.000
Missing	0	0.000		
Total	106	100.000		

**Frequencies for KATEGORISASI PWB**

KATEGORISASI PWB	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	11	10.377	10.377	10.377
Sedang	80	75.472	75.472	85.849
Tinggi	15	14.151	14.151	100.000
Missing	0	0.000		
Total	106	100.000		

**Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilk****Descriptive Statistics**

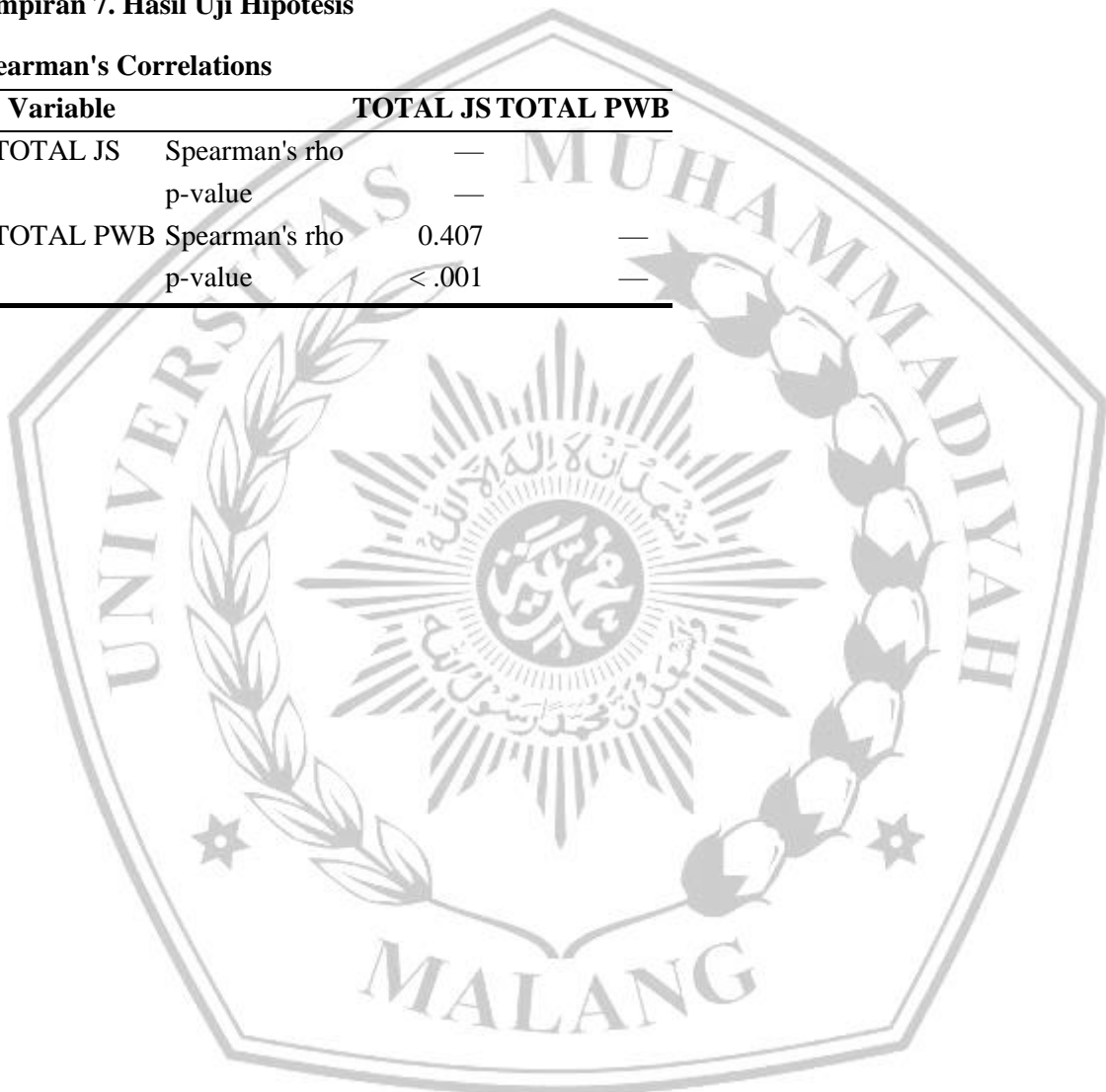
	TOTAL JS	TOTAL PWB
Valid	106	106
Missing	0	0
Mean	143.302	96.104
Std. Deviation	25.328	11.029

**Descriptive Statistics**

	<b>TOTAL JS</b>	<b>TOTAL PWB</b>
Shapiro-Wilk	0.968	0.986
P-value of Shapiro-Wilk	0.012	0.323
Minimum	46.000	68.000
Maximum	195.000	126.000

**Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis****Spearman's Correlations**

<b>Variable</b>		<b>TOTAL JS</b>	<b>TOTAL PWB</b>
1. TOTAL JS	Spearman's rho	—	—
	p-value	—	—
2. TOTAL PWB	Spearman's rho	0.407	—
	p-value	< .001	—



**Lampiran 8. Hasil Uji Verifikasi dan Uji Plagiasi**

**LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**  
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

**SURAT KETERANGAN**

No: E.6.a/306/Lab-Psi/UMM/III/2024

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Osaka Hayer  
NIM : 202110230311049  
Dosen Pembimbing : 1) Dr. M. Sohib, M.Si  
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.  
Hasil: Lulus /Perbaikan

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.  
*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Malang, 5 Maret 2025

Petugas Cek



Navy Tri Indah Sari, M.Si



**LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**  
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

**SURAT KETERANGAN**

No: E.6.a/328/Lab-Psi/UMM/III/2024

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Osaka Hayer  
 NIM : 202110230311049  
 Dosen Pembimbing : 1) Dr. M. Sohib, M.Si  
 2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis ada Karyawan	25%	3%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.  
*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Malang, 6 Maret 2025

Tugas Cek



Navy Tri Indah Sari, M.Si