

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* KARYAWAN DI  
PERUSAHAAN TERHADAP *MEANINGFUL WORK***

**TUGAS AKHIR**



**Isna Sesarina  
202110230311309**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2025**

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* KARYAWAN  
DI PERUSAHAAN TERHADAP *MEANINGFUL WORK***

## **SKRIPSI**

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



**ISNA SESARINA**  
**NIM : 202110230311309**

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

# SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**ISNA SESARINA**

**Nim : 202110230311309**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 11 Maret 2025

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi

Universitas Muhammadiyah Malang

## SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Dr. Afi Firmanto.,M.Si

Anggota I



Sofa Amalia, S.Psi.,M.Si

Anggota II



Dr. Siti Fatimah.,M.Si

Mengesahkan

Dekan,



Dr. Rr. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Isna Sesarina  
NIM : 202110230311309  
Fakultas/Jurusan : Psikologi/Psikologi  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul :

### **PENGARUH *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* KARYAWAN DI PERUSAHAAN TERHADAP *MEANINGFUL WORK***

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan 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 mendapatkan sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 11-Maret-2025

Yang Menyatakan

Mengetahui,

Ketua Program Studi

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



Isna Sesarina

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, ridho, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Psychological well-being* Karyawan di Perusahaan Terhadap *Meaningful work* ” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang. Banyak tenaga, waktu, dan usaha yang dilimpahkan penulis dalam proses penyusunan tugas akhir ini hingga rampung menjadi keseluruhan yang utuh, selain itu terdapat peran-peran kerabat dan keluarga yang membantu penulis sehingga berhasil menyelesaikan tugas akhir ini. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah menerima banyak dukungan serta bimbingan berharga dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Rr. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Ari Firmanto, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah mendukung secara penuh sejak penyusunan rancangan konsep penelitian skripsi serta telah banyak memberikan saran yang sangat bermanfaat sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.
3. Ibu Putri Saraswati, S.Psi., M.Psi., selaku ketua program studi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Ibu Sofa Amalia, S.Psi., M.Si selaku dosen wali kelas F angkatan 2021.
5. Ibu Dr. Dini Permana S, S.Psi.,M.Si selaku dosen magang yang telah menyertakan dalam penentuan TA.
6. Keluarga besar saya yang telah menjadi penyemangat terbesar saya, memenuhi segala kebutuhan academic saya, serta memfasilitasi saya selama ini dalam proses skripsi, tanpa henti, terutama Ayah saya Syafriansyah dan Ibu Saya Ratnasari yang telah memberikan waktu, tenaga, dan kasih sayang untuk mendidik dan membesarkan saya, serta kedua saudara saya yang selalu memberi dukungan semangat sekaligus sahabat untuk saya bercerita dan mencurahkan keluh kesah, kakak saya Laili Humaira dan adik saya Tria Rasya Azzahra.
7. Teman-teman kelas F angkatan 2021 khususnya kelompok belajar saya yaitu Khasya Cantiga Syahvina, Tanisya Afifah Rahmilia, Nikita Tasya Maharani Ridwan dan Afdhil.
8. Teman seperjuangan saya dari SMA Nur Hana Azizah yang telah membantu saya daam menyusun naskah skripsi serta memberi masukan dan saran yang tidak terhingga.
9. Terakhir kepada diri saya sendiri yang telah berjuang dari awal hingga akhir dalam penyusunan skripsi yang penuh dengan tantangan, berhasil melewati lika-liku tantangan tanpa menyerah.

Malang, 08-Maret-2025

Penulis



Isna Sesarina

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABLE</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>Abstrak</b> .....	<b>ix</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<i>Meaningful work</i> .....	5
Aspek-Aspek <i>Meaningful work</i> .....	5
Faktor-Faktor <i>Meaningful work</i> .....	5
<i>Psychological well-being</i> .....	6
Aspek-Aspek <i>Psychological well-being</i> .....	6
Faktor-Faktor <i>Psychological well-being</i> .....	6
<i>Psychological well being</i> terhadap <i>Meaningful work</i> .....	6
Hipotesis .....	7
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	<b>7</b>
Rancangan Penelitian .....	7
Subjek Penelitian .....	8
Variabel dan Instrumen Penelitian .....	8
Prosedur dan Analisis Data .....	9
Analisis Data .....	9
Uji Regresi Linear Sederhana .....	10
<b>HASIL PENELITIAN</b> .....	<b>10</b>
<b>DISKUSI</b> .....	<b>12</b>
<b>SIMPULAN DAN IMPLIKASI</b> .....	<b>15</b>
<b>REFERENSI</b> .....	<b>17</b>

## DAFTAR TABLE

<b>Table 1.</b> Validitas & Reliabilitas .....	8
<b>Table 2.</b> Uji Normalitas .....	9
<b>Table 3.</b> Demografis Partisipan .....	10
<b>Table 4.</b> Data Deskriptif .....	11
<b>Table 5.</b> Assumption Checks .....	11
<b>Table 6.</b> Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	12
<b>Table 7.</b> Item alat ukur psychological well-being.....	24
<b>Table 8.</b> Blueprint psychological well-being.....	26
<b>Table 9.</b> Item alat ukur meaningful work .....	26
<b>Table 10.</b> Blueprint meaningful work.....	27
<b>Table 11.</b> Tabulasi Data.....	27
<b>Table 12.</b> Data Demografis Excel.....	34
<b>Table 13.</b> Uji validitas & reliabilitas.....	37
<b>Table 14.</b> Uji normalitas .....	37
<b>Table 15.</b> Data Demografis subjek .....	38
<b>Table 16.</b> Data deskriptif .....	38
<b>Table 17.</b> Assumption Cheks.....	38
<b>Table 18.</b> Hasil Jamovi Uji Deskriptif.....	38
<b>Table 19.</b> Hasil Jamovi Uji Regresi Linear Sederhana.....	39
<b>Table 20.</b> Q-Q plot of residualsQ-Q Plot.....	39

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1.</b> Kerangka Berpikir.....	7
<b>Gambar 2.</b> surat ijin penelitian.....	22
<b>Gambar 3.</b> Hasil Uji Plagiasi .....	23
<b>Gambar 4.</b> bagian awal gform penelitian .....	40
<b>Gambar 5.</b> ringkasan nama subjek penelitian .....	41
<b>Gambar 6.</b> ringkasan nama subjek penelitian .....	41
<b>Gambar 7.</b> ringkasan email subjek penelitian.....	42
<b>Gambar 8.</b> diagram usia subjek penelitian.....	42
<b>Gambar 9.</b> diagram jenis kelamin subjek penelitian.....	43
<b>Gambar 10.</b> ringkasan domisili subjek penelitian .....	43
<b>Gambar 11.</b> ringkasan jabatan subjek penelitian .....	44
<b>Gambar 12.</b> diagram kesediaan subjek penelitian.....	44
<b>Gambar 13.</b> no 1 item psychological well-being .....	45
<b>Gambar 14.</b> no 2 item psychological well-being .....	45
<b>Gambar 15.</b> no 3 item psychological well-being .....	46
<b>Gambar 16.</b> no 4 item psychological well-being .....	46
<b>Gambar 17.</b> no 5 item psychological well-being .....	47
<b>Gambar 18.</b> no 6 item psychological well-being .....	47
<b>Gambar 19.</b> no 7 item psychological well-being .....	48
<b>Gambar 20.</b> no 8 item psychological well-being .....	48
<b>Gambar 21.</b> no 9 item psychological well-being .....	49

<b>Gambar 22.</b> no 10 item psychological well-being .....	49
<b>Gambar 23.</b> no 11 item psychological well-being .....	50
<b>Gambar 24.</b> no 12 item psychological well-being .....	50
<b>Gambar 25.</b> no 13 item psychological well-being .....	51
<b>Gambar 26.</b> no 14 item psychological well-being .....	51
<b>Gambar 27.</b> no 15 item psychological well-being .....	52
<b>Gambar 28.</b> no 16 item psychological well-being .....	52
<b>Gambar 29.</b> no 17 item psychological well-being .....	53
<b>Gambar 30.</b> no 18 item psychological well-being .....	53
<b>Gambar 31.</b> no 19 item psychological well-being .....	54
<b>Gambar 32.</b> no 20 item psychological well-being .....	54
<b>Gambar 33.</b> no 21 item psychological well-being .....	55
<b>Gambar 34.</b> no 22 item psychological well-being .....	55
<b>Gambar 35.</b> no 23 item psychological well-being .....	56
<b>Gambar 36.</b> no 24 item psychological well-being .....	56
<b>Gambar 37.</b> no 25 item psychological well-being .....	57
<b>Gambar 38.</b> no 26 item psychological well-being .....	57
<b>Gambar 39.</b> no 27 item psychological well-being .....	58
<b>Gambar 40.</b> no 28 item psychological well-being .....	58
<b>Gambar 41.</b> no 1 item <i>meaningful work</i> .....	59
<b>Gambar 42.</b> no 2 item <i>meaningful work</i> .....	59
<b>Gambar 43.</b> no 3 item <i>meaningful work</i> .....	60
<b>Gambar 44.</b> no 4 item <i>meaningful work</i> .....	60
<b>Gambar 45.</b> no 4 item <i>meaningful work</i> .....	61
<b>Gambar 46.</b> no 6 item <i>meaningful work</i> .....	61
<b>Gambar 47.</b> no 7 item <i>meaningful work</i> .....	62
<b>Gambar 48.</b> no 8 item <i>meaningful work</i> .....	62
<b>Gambar 49.</b> no 9 item <i>meaningful work</i> .....	63
<b>Gambar 50.</b> no 10 item <i>meaningful work</i> .....	63

# PENGARUH *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* KARYAWAN DI PERUSAHAAN TERHADAP *MEANINGFUL WORK*

Isna Sesarina

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

[isnasesarina1503@gmail.com](mailto:isnasesarina1503@gmail.com)

**Abstrak.** Kebermaknaan individu sebagai karyawan di sektor perusahaan menjadi hal penting dalam keberlangsungan pekerjaan, saat ini bahkan pekerja lebih mengutamakan kebermaknaan/*meaningful work*. Namun perusahaan dalam mencapai *meaningful work* penting juga untuk memperhatikan *psychological well-being* karyawan, kedua hal ini sangat berkesinambungan serta saling berkaitan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *psychological well-being* individu dalam mencapai *meaningful work* pada individu sebagai karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional untuk melihat sejauh mana kedua variabel saling berkaitan. Subjek dalam penelitian ini staf yang bekerja di perusahaan, jenis kelamin laki-laki dan Perempuan. Sample yang dibutuhkan minimal 190 subjek, dengan metode penyebaran data *non probability snowball sampel*. Pada kedua skala yang digunakan telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia. Analisis data menggunakan Jamovi 2.3.28. Berdasarkan hasil penelitian uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai F 94.1 dengan nilai  $P < 0,001$  yang artinya terdapat pengaruh *psychological well-being* individu terhadap *meaningful work*.

Kata Kunci: Kesejahteraan Psikologis, Kebermaknaan Bekerja

**Abstract.** *The meaning of individuals as employees in the corporate sector is important in the sustainability of work, currently even workers prioritize meaningful work. However, companies in achieving meaningful work are also important to pay attention to employee psychological well-being, these two things are very continuous and interrelated. This study aims to see the influence of individual psychological well-being in achieving meaningful work on individuals as employees. This research method uses a quantitative research method with a correlational approach to see the extent to which the two variables are interrelated. The subjects in this study were staff working in the company, male and female. The sample required is a minimum of 190 subjects, with a non-probability snowball sample data distribution method. Both scales used have been adapted to Indonesian. Data analysis using Jamovi 2.3.28. Based on the results of the study, a simple linear regression test showed an F value of 94.1 with a P value  $< 0.001$ , which means that there is an influence of individual psychological well-being on meaningful work.*

Keyword: *Psychological well-being, meaningful work.*

## PENDAHULUAN

Saat ini dalam sektor perusahaan, sumber daya manusia merupakan hal penting dalam keberlangsungan pekerjaan. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh firma konsultan Tower Perrin (dalam Scroggins, 2008) mengungkapkan bahwa saat ini para pekerja lebih menghargai *meaningful work* dibandingkan dengan, imbalan eksternal yang diterima. Youman (2014) bahkan menegaskan bahwa kebermaknaan kerja merupakan kebutuhan mendasar bagi manusia. Berbagai penelitian, termasuk yang dilakukan oleh Arnold et al., (2007), telah membuktikan pentingnya *meaningful work* bagi karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang konsisten antara manfaat yang diperoleh organisasi dan pekerja.

Ketika pekerja merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna dan tidak hanya sebatas rutinitas untuk memperoleh gaji, mereka cenderung menunjukkan sikap yang selaras dengan tujuan organisasi. Terdapat banyak dampak negatif yang ditimbulkan dari individu yang tidak dapat mencapai *meaningful work* dalam bekerja salah satunya akan mempengaruhi keadaan psikologis individu dalam bekerja. Menurut Steger et al., (2012), Pekerja yang merasakan *meaningful work* cenderung memiliki penyesuaian psikologis yang lebih baik serta tingkat kecemasan dan depresi yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang tidak merasakannya. *Meaningful work* individu didalam bekerja sebagaimana yang dikemukakan steger et al., (2012) akan memberi hubungan positif pada variabel-variabel yang mengandung *desirable* di dalam perusahaan maupun organisasi seperti kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, serta produktivitas berkontribusi pada perilaku kerja yang lebih positif, seperti, Organizational Citizenship Behavior. Selain itu, faktor-faktor seperti yang disebutkan memiliki hubungan negatif dengan aspek-aspek yang tidak diinginkan oleh perusahaan maupun organisasi, seperti stres kerja, niat untuk berhenti bekerja dan tingkat absensi karyawan.

Individu akan menunjukkan dan membuktikan bahwa mereka pantas berada di organisasi dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Fairlie (2010) menjelaskan bahwa *meaningful work* mendorong individu untuk meningkatkan kinerja mereka demi kesuksesan organisasi keberhasilan karir pribadi. Selain itu dengan mencapai *meaningful work* akan menghindari karyawan dengan mudah berhenti bekerja. Scroggins (2008) menemukan bahwa *meaningful work* memiliki dampak positif pada peningkatan kinerja dan menurunkan niat pekerja untuk meninggalkan organisasi. Terpenuhinya *meaningful work* individu ditempat bekerja dapat dilihat dari karyawan yang dapat memaknai pekerjaan dari, relasi yang didapatkan individu di sebuah perusahaan, apresiasi yang diberikan oleh atasan dari pencapaian yang telah diperoleh, mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari perusahaan.

Di era modern saat ini banyak perusahaan yang mengharapkan memiliki karyawan yang proaktif, bertanggung jawab, dan dapat memberikan kontribusi yang layak bagi perusahaan. Karyawan akan memberikan kontribusi terhadap perusahaan sesuai dengan bagaimana perusahaan tersebut memperlakukan karyawannya. Karyawan yang memiliki rasa semangat, bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan loyalitas dalam bekerja, akan membawa perkembangan terhadap perusahaan. Kunci utama perusahaan menghasilkan sumber daya manusia tergantung bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan dikatakan bahwa perusahaan, pemberi kerja, maupun pengusaha bertanggung jawab atas kesejahteraan karyawan.

Apabila karyawan dalam perusahaan merasakan penting atas pekerjaan yang dimiliki di perusahaan tersebut dapat dikatakan seorang karyawan memiliki rasa *meaningful work*. Menurut Roberson (1990), pekerjaan yang bermakna dapat mempengaruhi perilaku individu dalam menjalankan tugasnya. Saat ini perusahaan-perusahaan sudah tidak lagi menganggap karyawan sebagai robot, aktivitas karyawan dalam bekerja dan berinteraksi sosial akan memberikan pengaruh dari fungsi kegiatan produksi industri di perusahaan (Yuniarti, 2019). Ketika perusahaan memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang dapat bertanggung jawab dan berkontribusi terhadap perusahaan maka akan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Tercapainya *meaningful work* individu sebagai karyawan akan berdampak pada nilai-nilai positif sehingga dapat mengurangi jumlah karyawan yang berkeinginan untuk mengundurkan diri sehingga merugikan perusahaan. Gaggiotti (2006) menyatakan bahwa makna dalam bekerja terdiri dari nilai-nilai, keyakinan, sikap, serta harapan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Ketika Individu menemukan makna dalam pekerjaannya, hal ini dapat mengurangi tingkat kecemasan, stres kerja, serta risiko mengalami depresi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. X dengan jumlah karyawan 50 orang, data awal yang ditemukan adanya sebagian karyawan merasa belum secara penuh merasakan bahwa pekerjaan yang saat ini dilakukan hanya sebatas kewajibannya dalam mencari nafkah, bukan karena menganggap pekerjaan ini sebagai hal yang menyenangkan atau sesuai dengan apa yang karyawan tersebut inginkan. Sebanyak 5 orang karyawan pada PT.X mengajukan resign, kelima karyawan tersebut memiliki alasan yang serupa terhadap keinginannya untuk meninggalkan organisasi. Hasil yang diperoleh dari observasi yang dilakukan peneliti yaitu stres yang datang diakibatkan dari jobdesk yang dimiliki lebih dari satu tetapi gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan ekspektasi. Karakteristik kerja (*jobdesk*) menjadi salah satu penentu individu merasakan kebermaknaan kerja (Wulandari 2011). Sebagaimana menurut Vermooten et al., (2019) karyawan yang memiliki rasa *meaningful work* yang rendah cenderung tidak akan sanggup bertahan di tempat kerjanya, sehingga mereka akan lebih memilih untuk berhenti atau mengundurkan diri. Rosso et al., (2010) mengemukakan *meaningful work* yang individu rasakan merupakan bentuk dari kesesuaian pekerjaan yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa belum sepenuhnya individu sebagai karyawan telah memenuhi *meaningful work* ditempat bekerja. Sehingga masih terdapat individu sebagai karyawan tidak memaknai pekerjaannya dengan positif yang menyebabkan banyak karyawan yang memilih mengundurkan diri ketika mendapatkan beban kerja dan merasakan stres. Maka dari itu peneliti menawarkan solusi terhadap fenomena tersebut dengan meningkatkan *meaningful work* individu ditempat kerja, untuk menciptakan lebih banyak lagi sumber daya manusia yang berkualitas, berdedikasi dan berkontribusi secara positif. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri (2019) mengemukakan adanya hubungan antara kesejahteraan psikologis karyawan dalam kebermaknaan bekerja. Pada penelitian ini peneliti akan melihat pengaruh *psychological well-being* pada karyawan laki-laki dan juga perempuan dengan kriteria usia dewasa awal hingga dewasa tengah, peneliti akan melihat secara menyeluruh terhadap karyawan laki-laki dan juga perempuan.

stres yang dirasakan individu ditempat bekerja merupakan hal yang harus dihadapi dengan tepat. Menurut psikiater klinis Dr. Michael Genovese, mengungkapkan individu yang tidak pernah menganggap dirinya mengalami stres bisa menjadi sesuatu yang baik Genovese, M. (2020). Penting juga bagi individu untuk mendalami tentang konsep eustress, yang merupakan

stres positif karena hal ini dapat memberi dampak terhadap peningkatan semangat dan motivasi dalam menjalani aktivitas. Stres yang dirasakan oleh individu sebagai karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi hasil dari pekerjaan yang dilakukan karena menurunnya semangat bekerja, dalam memberi pemahaman makna terhadap pekerjaannya tergantung dengan bagaimana keadaan *psychological well-being* individu sebagai karyawan. Hal tersebut berdampak pada kinerja yang dihasilkan menjadi tidak optimal dan maksimal sehingga karyawan tidak memiliki rasa kebermaknaan pada *job desk* dan tanggung jawab yang diberikan, atau yang sering disebut dengan *meaningful work*. Karyawan dengan rasa *meaningful work* rendah cenderung tidak memiliki semangat, dan tidak merasakan senang pada pekerjaannya.

Menurut Steger et al. (2012) mendefinisikan *meaningful work* atau kebermaknaan bekerja bukan sekedar pekerjaan untuk individu, melainkan individu tersebut memiliki rasa kebermaknaan dalam pekerjaan, sehingga memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kehidupannya. *Meaningful work* dapat membuat individu terlibat aktif di tempat kerja dengan penuh semangat serta memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja (Wulandari, 2011). Menurut Yoo et al. (2021) *meaningful work* ialah karakter positif dengan tujuan adanya kontribusi pada perkembangan individu dan organisasi secara menyeluruh. *Meaningful work* akan membantu karyawan dalam menjaga kehidupan dan pekerjaan sehingga menimbulkan kepuasan maupun keinginan intrinsik dan kebutuhan dasar dalam hidup.

Dari penjelasan yang dijabarkan diatas perasaan *Meaningful work* memiliki makna yang sangat mendalam untuk seorang karyawan, jika seluruh karyawan dapat mencapai *Meaningful work* hal ini juga akan mencegah serta mengurangi perusahaan mengalami *turn over* karyawan dalam waktu yang singkat maupun sering. Menurut Latifa et al. (2022), pada studi yang dilakukan mengemukakan bahwa beban kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dituturkan oleh Latifa et al. (2022) *meaningful work* dipengaruhi dari beban kerja yang didapatkan oleh karyawan sehingga karyawan merasakan *overload* di dalam pekerjaannya.

*Meaningful work* memiliki hubungan erat dengan tingkat komitmen kerja yang tinggi dan keterlibatan yang intens dalam aktivitas pekerjaan (Steger, 2016). Karyawan yang memiliki beban kerja berlebih dapat berdampak pada menurunnya kinerja hal ini tentunya masih selaras dengan rasa *meaningful work* individu ditempat kerja bagaimana cara individu memaknai beban kerja tersebut secara positif atautkah secara negatif. Seringkali karyawan yang telah *overload* terhadap pekerjaannya akan menyikapi hal tersebut sebagai sesuatu yang negatif. Individu yang memiliki kepribadian positif, dapat beradaptasi dengan cepat di lingkungannya, memiliki keinginan untuk berkembang di tempat kerjanya cenderung akan lebih bertahan lama ditempat atau di lingkungan kerjanya. Individu dengan kepribadian tersebut sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam loyalitas bekerja serta dapat mencapai perasaan kebermaknaan baik *meaningful work* maupun kebermaknaan dilingkungan kerjanya.

Individu dengan *psychological well-being* yang baik akan memaknai sesuatu dari sisi positif sehingga dalam hal ini akan membawa individu kearah yang lebih baik dan akan melakukan perkembangan diri. Karyawan yang telah mencapai *psychological well-being* cenderung akan membawa pengaruh positif terhadap lingkungannya dan dapat menghindari konflik ditempat kerja. Menurut penelitian yang dilakukan Awaliyah et al., (2017) mengatakan bahwa *psychological well-being* dapat dipengaruhi dari pengendalian diri sendiri dan bagaimana cara

individu melakukan penerimaan baik terhadap diri maupun lingkungannya. Faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* salah satunya ialah kepribadian (Lyona, 2024).

*Psychological well-being* adalah kemampuan individu dalam bersikap baik terhadap dirinya sendiri dan dapat menghargai dirinya secara penuh (Choi et al., 2020). *Psychological well-being* saat ini dapat dikatakan menjadi pusat penekanan di lingkungan pekerjaan, dimana perusahaan sudah mulai menyediakan perlindungan kesehatan psikologis pada karyawan. Pada kehidupan di era modern saat ini, kesehatan mental individu sudah mengarah kepada hal yang lebih inklusif, hal ini juga sudah termasuk kepada *psychological well-being* (Kumar, 2014). Individu yang dapat memenuhi kesejahteraan psikologisnya akan mendapatkan kebahagiaan, kesehatan mental yang positif, dan pertumbuhan diri yang optimal (Megawati & Herdiyanto, 2022).

Keterlibatan *psychological well-being* individu dalam mencapai *meaningful work* dalam bekerja sangat erat. Individu dengan *psychological well-being* yang baik akan memaknai sesuatu dari sisi positif sehingga dalam hal ini akan membawa individu kearah yang lebih baik dan akan melakukan perkembangan diri. Ketika karyawan mendapatkan tugas yang berlebih di dalam pekerjaannya disinilah *psychological well-being* individu berperan dalam memaknai hal tersebut menjadi sesuatu yang negatif atau positif. Karyawan yang memiliki beban kerja berlebih dapat berdampak pada menurunnya kinerja hal ini tentunya masih selaras dengan rasa *meaningful work* individu ditempat kerja bagaimana cara individu tersebut memaknai beban kerja tersebut secara positif maupun secara negatif.

Berdasarkan fakta yang beredar menunjukkan perusahaan/organisasi dinyatakan berhasil ketika perusahaan/organisasi tersebut mengutamakan kondisi karyawan yang harus diperhatikan (Corey et al., 2000). Ketika perusahaan/organisasi mampu meningkatkan *psychological well-being* karyawannya, hal ini memungkinkan para karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan optimal. Dampaknya, perusahaan dapat meraih keuntungan lebih besar, serta mendorong terciptanya ide-ide kreatif dan inovatif yang berkontribusi pada kemajuan perusahaan (Davis, 2012). Karyawan dengan *psychological well-being* baik dapat mencapai kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis sehingga karyawan dapat menyelesaikan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaannya hal tersebut tentunya meningkatkan kinerja serta produktivitas di perusahaan. Menurut Robertson et al., (2011), *Psychological well-being* di tempat kerja merujuk pada tingkat pengalaman emosional dan tujuan psikologis yang dirasakan individu dalam lingkungan kerjanya.

Individu dengan *psychological well-being* baik akan secara penuh menghargai dirinya sendiri, secara sadar akan melakukan segala hal yang tidak akan merugikan dirinya sendiri maupun orang lain yang berarti individu yang telah mencapai *psychological well-being* secara penuh akan mengambil sisi positif dalam menerima pekerjaan yang diberikan, sekalipun individu tersebut menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginannya individu tersebut akan berusaha menjadikan pekerjaan tersebut sesuatu yang menyenangkan dan menjadikan pekerjaan tersebut sebagai pengalaman serta pembelajaran. Individu dengan *psychological well-being* yang tinggi akan memaknai dirinya sendiri secara positif akankah rasa kebermaknaan ini dilakukan pula ditempat kerja dan lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai pengaruh *psychological well-being* terhadap *meaningful work* pada karyawan di perusahaan. Ketika karyawan mencapai *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis) di perusahaan apakah akan membuat karyawan tersebut merasakan *Meaningful work*, tidak menganggap remeh sebuah

tanggung jawab yang telah diberikan. Sehingga menganggap harus tetap bertahan di perusahaan tersebut. Berdasarkan fenomena dan teori yang telah dipaparkan maka peneliti bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh *psychological well-being* karyawan di perusahaan terhadap rasa *meaningful work*, maka dari itu pada penelitian ini mendeskripsikan lebih dalam mengenai *psychological well-being* dan *meaningful work*.

Pada penelitian ini memberi kebermanfaatan terhadap perkembangan perusahaan kedepannya agar lebih banyak lagi menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, berdedikasi dan berkontribusi secara positif dalam pekerjaannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nakamura et al., (2012) perusahaan yang berfokus pada pengembangan *meaningful work* dapat memperoleh keuntungan berupa meningkatnya keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan demikian apabila tercapai *meaningful work* pada karyawan akan memberikan kebermanfaatan kepada perusahaan hal ini memunculkan *values* yang tinggi pada setiap individu dalam bekerja.

### ***Meaningful work***

*Meaningful work* adalah Kesejahteraan psikologis adalah kondisi individu yang dicirikan oleh emosi positif, seperti kebahagiaan, kepuasan hidup, dan minimnya gejala-gejala depresi atau aspek negatif lainnya. Kondisi ini dipengaruhi oleh fungsi psikologis yang sehat, termasuk penerimaan diri, hubungan interpersonal yang harmonis, memiliki tujuan hidup, perkembangan pribadi, kemampuan mengelola lingkungan, serta kemandirian (Sabu et al., 2022). Menurut Gokkaya et al. (2023) *Meaningful work* adalah pengalaman individu dalam pekerjaan yang memiliki arti penting, penuh kebermanfaatan sehingga berperan besar dalam pertumbuhan individu menjadi lebih baik.

### **Aspek-Aspek *Meaningful work***

Berdasarkan teori Steger et al., (2012) terdapat 3 aspek dalam *meaningful work*, yaitu, 1). *Positive Meaning in Work* (kebermaknaan positif) aspek ini menunjukkan bahwa individu memiliki penilaian bahwa pekerjaan mereka penting dan bermakna yang disertai dengan pengalaman subjektif, setiap apa yang dilakukan bersifat signifikan untuk diri individu. 2). *Meaning Making Through Work* (makna yang dibuat melalui bekerja) aspek ini membuat individu memahami mengenai diri sendiri dan apa yang ada di lingkungannya serta terfasilitasi dalam perkembangan personal individu. 3). *Greater Good Motivations* (motivasi kebaikan yang lebih besar) aspek ini mengacu pada keinginan individu dalam membawa pengaruh positif secara meluas dan merata dengan konsisten berdasarkan dari pengalaman kerjanya.

### **Faktor-Faktor *Meaningful work***

Menurut Rosso et al. (2010) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi *meaningful work*, yaitu, 1). Pekerjaan (*job*) pekerjaan (*job*) lebih berfokus kepada material dengan menjaga keuntungan yang didapatkan, mengacu untuk memenuhi kebutuhan *financial* dan cara untuk bertahan hidup, 2). Karir (*career*) Para pekerja yang berorientasi pada karir akan mengejar penghargaan serta lebih fokus untuk meningkatkan harga diri, berusaha lebih dalam lingkup jabatan dan kedudukan sosial yang lebih tinggi. 3). Panggilan (*calling*) pekerja dengan aspek panggilan ini mempercayai bahwa kontribusi yang diberikan dari pekerja untuk perusahaan akan memberikan hasil terbaik dan juga kehidupan yang lebih baik.

### ***Psychological well-being***

Psychological well-being, yang dikonsepsikan oleh Carol D. Ryff, merujuk pada keadaan di mana seseorang memiliki makna dan tujuan dalam hidup. Menurut Ryff (1989), *psychological well-being* dapat diartikan sebagai konsep psikologis yang mencerminkan bagaimana individu berfungsi secara optimal. Hal ini meliputi penerimaan diri, kemandirian, kejelasan tujuan hidup, kemampuan dalam mengelola lingkungan sekitar, menjalin hubungan yang positif dengan orang lain, serta terus berkembang dalam aspek pertumbuhan pribadi. Cardak (2013), mendefinisikan *psychological well-being* adalah konstruksi dari konsep diri individu ketika ingin mengembangkan dirinya sendiri agar mencapai perasaan bahagia. Menurut Huppert (2009), *Psychological well being* adalah tentang bagaimana individu menjalankan kehidupannya agar tetap berjalan baik.

### **Aspek-Aspek *Psychological well-being***

Menurut Ryff (1989) terdapat enam aspek yang dapat mempengaruhi *Psychological well-being* pada individu, yaitu, 1). *Self-Acceptance* (Penerimaan Diri) mengarah pada diri individu yang dapat menerima kelebihan maupun kekurangan yang ada pada dirinya secara positif, 2). *Positive Relations* (Relasi Sosial Positif) mengarah pada keahlian individu dalam menjalin hubungan baik dengan orang lain, 3). *Autonomy* (Kemandirian) individu mampu dalam menanamkan perilaku yang mandiri, 4). *Environmental Mastery* (Penguasaan Diri) individu mampu mengekspresikan perasaannya dalam mengatur serta menguasai lingkungan sekitarnya, 5). *Purpose in Life* (Tujuan dalam Hidup) individu menunjukkan bahwa mampu dalam mengarahkan dirinya serta memiliki tujuan yang jelas, 6). *Personal Growth* (Pertumbuhan Diri) individu dapat mengembangkan berbagai potensi yang ada pada dirinya sendiri menuju kualitas hidup terbaik versi dirinya.

### **Faktor-Faktor *Psychological well-being***

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Psychological well-being* menurut Ryff (1989), antara lain sebagai berikut, 1). Faktor demografis, faktor ini melibatkan beberapa aspek sebagai berikut; usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, tingkat pendidikan, dan budaya, 2). Dukungan sosial, hal ini berkesinambungan dengan apresiasi/penghargaan, rasa nyaman, dan perhatian, 3). Kepribadian, kepribadian yang ditunjukkan oleh individu berupa sikap terbuka, menerima diri sendiri, berinteraksi secara positif serta dapat menghindari konflik dan stres di sekitar lingkungannya, 4). Religiusitas, individu memiliki keterlibatan yang kuat antara hubungan dirinya dengan Tuhan, sesama manusia, serta alam.

### ***Psychological well being* terhadap *Meaningful work***

Kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* pada diri individu membuat individu tersebut ada rasa kepemilikan akan penerimaan terhadap diri sendiri, penguasaan lingkungan, otonomi, serta menciptakan hubungan positif dengan orang lain, memiliki kejelasan akan tujuan hidupnya dan makna terhadap dirinya sendiri (Ryff, 1989).

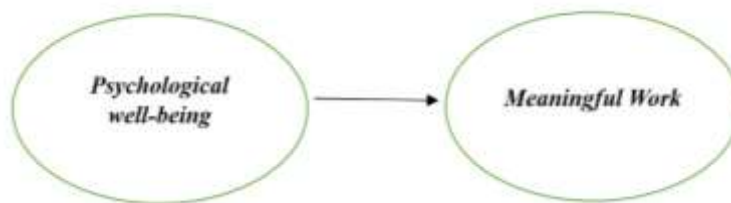
Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Zee et al. 2016, menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis individu berkesinambungan terhadap perasaan positif yang mencakup efikasi diri, pencapaian diri dan komitmen kerja. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Zee et al. (2007) dalam Tania et al. (2014) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis individu berkesinambungan terhadap perasaan positif yang mencakup efikasi diri, pencapaian diri, dan komitmen kerja.

Menurut Wright et al., (2007) mengatakan jika individu dapat menilai lingkungan kerja merupakan hal yang menarik, menghasilkan kesenangan, terciptanya tantangan baru, sehingga menimbulkan perasaan bahagia dan terbentuk kinerja yang optimal. Dalam hal ini berarti individu memenuhi dua aspek *Psychological well being* yaitu *self-acceptance* dan *environmental*. Sebuah perusahaan yang peduli dengan kesejahteraan karyawannya akan membentuk gaya kepemimpinan yang akan memberi dampak positif bagi karyawan maupun kemajuan perusahaan.

*Meaningful work* seorang karyawan dalam bekerja dan merasa dihargai di tempat bekerja akan menentukan individu tersebut tetap bertahan pada perusahaan tersebut atau tidak. Karyawan yang lebih banyak mendapatkan beban kerja cenderung akan mengalami stres kerja lebih tinggi, ketegangan kerja, dan kelelahan dan juga disertai dengan menurunnya harga diri (Rosso et al., 2010). Ketika karyawan mendapatkan kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* di tempat bekerja akan lebih memiliki perasaan untuk bertahan di perusahaan tersebut karena dapat menghindari konflik maupun stres.

Karyawan yang memiliki tingkat psikologis yang baik secara mental akan lebih sedikit mengalami stres sehingga dapat meningkatkan adaptasi individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Mojtahedi et al., 2021). Salah satu tidak tercapainya kebermaknaan dalam pekerjaan ialah terdapat banyaknya beban kerja yang juga tidak terpenuhinya kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini didukung pula oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hwang and Kim (2021) bahwa dengan menumpuknya beban kerja akan mempengaruhi persepsi, sikap perilaku karyawan, *meaningful work*, dan *turnover intention*.

### **Kerangka Berpikir**



**Gambar 1.** Kerangka Berpikir

### **Hipotesis**

Terdapat pengaruh *Psychological well-being* terhadap *meaningful work* karyawan di perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional guna untuk melihat sejauh mana *meaningful work* yang digunakan berkaitan dengan variabel lainnya (Azwar, 2013). Metode ini dipergunakan dalam penelitian pada populasi atau sampel tertentu.

## Subjek Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan, peneliti mengumpulkan populasi dan sampel yang disesuaikan dengan kebutuhan peneliti dalam penelitian ini. Dari adanya populasi seseorang yang akan melakukan penelitian maka akan mencari sampel dalam upaya memenuhi penelitian yang sedang dilakukan, dari populasi yang ada peneliti akan memerlukan sampel yang memiliki kesesuaian dengan target atau sasaran penelitian yang sedang dilakukan. Peneliti menggunakan teknik *non probability snowball sampel* yang dikumpulkan oleh peneliti yaitu subjek yang dianggap layak dan dapat memenuhi data yang diperlukan, unit sampel yang dipilih lebih terarah dan berfokus pada penelitian (Amin, 2023). Subjek penelitian yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah karyawan yang sedang bekerja di perusahaan serta memiliki jabatan sebagai staf. Dikarenakan jumlah populasi pada penelitian ini tidak diketahui dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Malhotra (2006), jumlah item kedua variabel dijumlahkan kemudian dikalikan 4 atau 5. Jumlah yang didapatkan untuk penentuan sampel yaitu 190. Peneliti mengumpulkan sampel dengan jumlah minimal 190 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

## Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel (X) pada penelitian yaitu *Psychological well-being*. *Psychological well-being* didefinisikan sebagai konsep psikologis yang digambarkan dengan fungsi psikologisnya individu dalam penerimaan diri sendiri, kemampuan mandiri, tujuan hidup yang jelas, penguasaan terhadap lingkungan sekitarnya, hubungan positif dengan orang lain, dan kemampuan untuk terus berkembang dalam mencapai individu dengan kepribadian yang positif (Ryff, 1998). Dalam penelitian ini menggunakan alat ukur dari skala *psychological well-being* yang telah diadaptasi oleh Fadhil (2021). Dengan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,869. Pada skala ini terdapat 6 aspek, yaitu (*self acceptance*), (*positive relationship with others*), (*autonomy*), (*environmental mastery*), (*purpose in life*), dan (*personal growth*). Skala ini terdapat 28 item pernyataan yang meliputi 17 item *favorable* dan 11 item *unfavorable*. Pada penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang memiliki empat pilihan jawaban, sebagai berikut: (1) Sangat Sering (SS), (2) Sering (S), (3) Tidak Sesuai (TS), dan (4) Sangat Tidak Sesuai (STS).

Variabel (Y) pada penelitian ini yaitu skala *meaningful work*, skala ini dikemukakan oleh Steger et al. (2012) dengan meliputi 3 aspek, yaitu *positive meaning*, *meaning making through work*, dan *greater good motivations*. Dengan uji reliabilitas sebesar 0,93 dan uji validitas berkisar 0.60 - 0.92. Skala ini memiliki 10 item dengan 9 item *favorable* dan 1 item *unfavorable*. Menurut Steger et al. (2012) mendefinisikan *meaningful work* atau kebermaknaan bekerja bukan sekedar pekerjaan untuk individu, melainkan individu tersebut merasa memiliki kebermaknaan dalam pekerjaannya, sehingga memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kehidupannya. Pada penelitian ini menggunakan skala *likert* yang memiliki empat pilihan jawaban, sebagai berikut : (1) Sangat Sering (SS), (2) Sering (S), (3) Tidak Sesuai (TS), dan (4) Sangat Tidak Sesuai (STS).

**Table 1.**Validitas & Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item Valid	Validitas	Reliabilitas
1.	Psychological well-being	28	0.247-0.591	0.869

2.	<i>Meaningful work</i>	10	0.60-0.92	0.93
----	------------------------	----	-----------	------

### Prosedur dan Analisis Data

Dalam melakukan penelitian ini tentunya peneliti mempersiapkan apa saja yang perlu dalam pelaksanaan penelitian. Tahapan pertama yang dilakukan adalah mengidentifikasi dan melakukan pengamatan mengenai fenomena apa yang sedang terjadi di perusahaan, didukung dengan tinjauan pustaka yang selaras dengan fenomena yang terjadi, serta mempersiapkan hal-hal yang diperlukan untuk keberlangsungan dan kelancaran penelitian, diantaranya seperti menentukan variabel dan juga alat ukur yang sesuai dengan penelitian.

Tahap kedua masuk pada tahap pelaksanaan yang dimana peneliti akan menyebarkan skala menggunakan kuesioner yang dibuat dalam bentuk *Google Form* kemudian disebarkan kepada subjek yang telah memenuhi kriteria, yaitu seorang karyawan yang sedang bekerja dengan jabatan staff pada perusahaan. Setelah data terkumpul peneliti memastikan terlebih dahulu terkait kesesuaian subjek yang telah mengisi kuesioner. Lalu, tahapan selanjutnya ialah mengolah data dengan menggunakan JAMOWI dengan uji regresi linear sederhana yang bertujuan untuk pengujian hipotesis pengaruh *psychological well-being* karyawan di perusahaan terhadap *meaningful work*. Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji normalitas pada kedua variabel, berikut uji hasil uji normalitas didapatkan :

**Table 2.** Uji Normalitas

No	Variabel	Skewness	Kurtosis	Keterangan
1.	Psychological well-being	0.193	0.478	Normal
2.	<i>Meaningful work</i>	0.776	1.24	Normal

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan nilai Skewness dan Kurtosis. Berdasarkan tabel di atas, nilai Skewness diperoleh dengan membagi nilai skewness dengan standar error skewness, sedangkan nilai Kurtosis dihitung dengan membagi nilai kurtosis dengan standar error kurtosis. Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel memiliki distribusi normal, karena nilai Skewness dan Kurtosis yang menunjukkan distribusi normal seharusnya mendekati 0. Variabel *Psychological well-being* memiliki nilai *skewness* 0.193 serta nilai *kurtosis* 0.478, variabel *Meaningful work* memiliki nilai *skewness* 0.776 serta nilai *kurtosis* 1.24. Dapat disimpulkan pada uji normalitas dua variabel menunjukkan distribusi normal. Uji ini divisualisasikan pada (lampiran), sebagian besar titik berada di sepanjang garis diagonal, meskipun ada sedikit penyimpangan di ujung-ujungnya. Penyimpangan kecil di bagian ekor dapat menunjukkan adanya sedikit deviasi dari normalitas, tetapi secara keseluruhan residual berdistribusi cukup normal.

### Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan uji analisis deskriptif data (X) *psychological well-being* dan (Y) *meaningful work* untuk mendapatkan mean dan standar deviasi. Langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut.

1. Masukan semua data kuesioner kedalam jamovi 2.3.28 dan berikan keterangan soal X dan soal Y.
2. Klik "Data", lalu isi *computed variabel* dengan membuat 2 baris baru untuk skor total dengan rumus masing-masing menggunakan SUM untuk soal variabel X dan Soal variabel Y.

3. Klik “*Analysis*” lalu klik “*Exploration*” dan pilih menu *Descriptives*.
4. Masukkan data skor total dari variabel X dan Y guna mendapatkan skor rata-rata.

### Uji Regresi Linear Sederhana

Uji ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi data yang telah dikumpulkan secara statistic untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga model dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan di antara keduanya.

## HASIL PENELITIAN

Pada penelitian kuantitatif ini memperoleh data melalui angket penelitian yang disebarakan secara daring (*online*) melalui Google Form kepada seluruh partisipan yang telah memenuhi persyaratan penelitian, untuk mengetahui pengaruh *psychological well-being* karyawan di perusahaan terhadap *meaningful work*. Total partisipan dalam penelitian ini adalah 194 partisipan. Partisipasi subjek dalam penelitian ini bersifat sukarela, dimana setiap individu menyatakan kesediaannya untuk mengisi kuesioner tanpa adanya paksaan. Adapun proses pengumpulan data dilakukan selama 1 bulan dari tanggal 5 Januari 2025 – 30 Januari 2025. Berikut adalah tabel karakteristik demografis partisipan berdasarkan jenis kelamin dan usia:

**Table 3.**Demografis Partisipan

Kategori	Jumlah	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	92	48.17%
Perempuan	99	51.19%
<b>Usia</b>		
20-44	146	76.44%
44-60	45	23.56
60-69	-	-

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan distribusi demografis dari 191 responden penelitian. Berdasarkan jenis kelamin dan usia, mayoritas responden adalah perempuan (51.19%) dan sisanya laki-laki (48.17%). Rentang usia berada antara 20-60 tahun, dengan distribusi sebagai berikut: 76.44% berusia 20-44 tahun (146 responden), 23.56% berusia 44-60 tahun (45 responden), dan tidak ada subjek yang berusia 60-69 tahun dalam penelitian ini.

Proses analisis data menggunakan teknik analisis data kuantitatif menggunakan statistik. Menurut Sugiyono(2019:226) “Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul”. Berikut merupakan hasil uji deskriptif untuk menguji pengaruh *Psychological well-being* terhadap *Meaningful work*. Peneliti menggunakan statistik deskriptif, Menurut Sugiyono (2017:29) statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

**Table 4.**Data Deskriptif

Variabel	Mean	Std. Deviation	Kategori	Frekuensi	Persentase
Psychological well-being	53,2	9.13	Rendah	30	30.16%
			Sedang	145	145.76%
			Tinggi	16	16.8%
Meaningful work	18.6	4.76	Rendah	26	14%
			Sedang	142	74%
			Tinggi	23	12%

Catatan. Hasil uji descriptives

Berdasarkan Tabel 2, jawaban dari angket nilai total dari seluruh jawaban kuesioner *Psychological well-being* dan *Meaningful work* yang kemudian dilakukan uji deskriptif guna memberikan gambaran umum tentang data yang dianalisis. Tujuan utama dari uji ini adalah mendeskripsikan dan merangkum data sebelum dilakukan uji lebih lanjut.

Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa jumlah sampel (N) dalam penelitian ini adalah 191. Nilai rata-rata (Mean) untuk *Psychological well-being* adalah 53.2 dengan standar deviasi (SD) sebesar 9.13, sedangkan untuk *Meaningful work*, nilai rata-ratanya adalah 18.6 dengan standar deviasi 4.76. Hasil ini menggambarkan distribusi data serta tingkat variasi dalam *psychological well-being* dan *meaningful work*, yang selanjutnya dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut guna memahami hubungan antara kedua variabel tersebut. Selanjutnya adalah uji regresi linear sederhana, analisis regresi adalah metode statistic yang digunakan untuk mengamati hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas (Hijriani, Muludi, & Andini, 2016). Berikut merupakan hasil uji regresi linear sederhana menggunakan aplikasi jamovi 2.3.28.

**Table 5.**Assumption Checks

Normality Test (Shapiro-Wilk)

Statistic	p
0.991	0.319

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk, diperoleh nilai statistik sebesar 0.991 dengan nilai  $p = 0.319$ . Dalam pengujian normalitas, dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0.05$ , hasil menunjukkan bahwa nilai  $p > 0.05$ , sehingga  $H_0$  gagal ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal. Asumsi normalitas yang terpenuhi menjadi salah satu syarat penting dalam analisis statistik parametrik, seperti regresi linear dan uji statistik inferensial lainnya. Distribusi normal pada data memungkinkan penggunaan metode analisis yang lebih akurat dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Untuk memastikan konsistensi, normalitas data juga dapat divalidasi melalui metode visual seperti Histogram, Q-Q Plot, atau Skewness dan Kurtosis. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, proses analisis selanjutnya dapat dilakukan tanpa perlu melakukan transformasi data.

**Table 6.**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	R	R <sup>2</sup>	Overall Model Test			
			F	df1	df2	p
1	0.577	0.332	94.1	1	189	< .001

Catatan.  $p = < 0.001$  (signifikan)

Berdasarkan pada tabel hasil Uji Regresi Linear Sederhana, nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.332 menunjukkan bahwa *psychological well-being* memberikan kontribusi sebesar 33.2% terhadap *meaningful work*. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel *psychological well-being* memiliki pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini. Uji signifikansi model menunjukkan nilai statistik F sebesar 94.1 dengan derajat kebebasan ( $df1 = 1$ ,  $df2 = 189$ ) serta nilai signifikansi  $p < 0.001$ , yang menegaskan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik.

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *psychological well-being* dan *meaningful work* pada karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Epita dan Utoyo (2013), yang juga menemukan hubungan positif dan signifikan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *psychological well-being*, maka kebermaknaan dalam bekerja juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika *psychological well-being* rendah, maka kebermaknaan dalam bekerja juga cenderung menurun. Sisa 66.8% dari variabilitas *meaningful work* dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini, seperti lingkungan kerja, motivasi intrinsik, atau desain pekerjaan.

Hasil penelitian Shiva dan Rojuaniah (2024) menyatakan semakin tinggi *meaningful work* pada guru, maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologisnya. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa pengalaman kerja yang bermakna dapat berkontribusi positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian oleh Putri (2019) menemukan bahwa kesejahteraan psikologis seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh kebermaknaan kerja. Kebermaknaan kerja di sini melihat suatu pekerjaan yang dinilai memiliki makna bagi seseorang yang bekerja, sehingga individu tersebut memiliki motivasi, tujuan, dan arti dalam bekerja. Selain itu, Wahyuni (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan ke arah positif antara makna kerja dengan kesejahteraan psikologis pada Guru TK di Jakarta Timur. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan signifikan ke arah positif antara makna kerja dengan kesejahteraan psikologis sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dengan nilai  $r$  sebesar 0.577. Temuan ini menguatkan bahwa semakin tinggi *psychological well-being*, semakin tinggi pula persepsi individu terhadap *meaningful work*, yang berimplikasi pada motivasi dan kepuasan kerja yang lebih baik.

## DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *psychological well-being* terhadap *meaningful work* pada karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis individu berperan penting dalam memberikan makna terhadap pekerjaan yang dijalani (Ryff, 1998; Steger et al., 2012). Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa *psychological well-being* berkontribusi dalam membentuk *meaningful work* karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi cenderung menemukan makna yang lebih besar dalam pekerjaan mereka.

Dalam penelitian ini, *meaningful work* diukur berdasarkan tiga aspek utama, yaitu *positive meaning in work*, *meaning making through work*, dan *greater good motivation* (Steger et al.,

2012). Ketiga aspek ini memiliki keterkaitan erat dengan *psychological well-being*, karena kesejahteraan psikologis memungkinkan individu untuk memaknai pekerjaannya secara lebih mendalam. Aspek *positive meaning in work* mengacu pada sejauh mana seseorang menemukan nilai dan makna dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan dengan *psychological well-being* yang tinggi cenderung melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, tidak hanya sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai bagian dari identitas diri. Misalnya, seorang perawat yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan lebih mudah menemukan makna dalam pekerjaannya karena ia merasa bahwa pekerjaannya membantu orang lain dan berdampak positif bagi masyarakat (Allan et al., 2019). Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi cenderung memiliki *positive meaning in work* yang lebih kuat.

Aspek *meaning making through work* menggambarkan bagaimana seseorang membentuk makna dalam kehidupannya melalui pekerjaan. Dalam konteks ini, pekerjaan bukan hanya sesuatu yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan finansial, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun pengalaman hidup yang bermakna. Contohnya, seorang guru yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan lebih cenderung melihat pekerjaannya sebagai bagian dari perjalanan hidupnya dalam mendidik generasi muda (Bailey et al., 2019). Penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological well-being* memungkinkan karyawan untuk memaknai pekerjaan mereka sebagai bagian dari pengembangan diri dan aktualisasi potensi pribadi.

Aspek *greater good motivation* mengacu pada sejauh mana seseorang merasa bahwa pekerjaannya memiliki dampak positif bagi orang lain atau masyarakat. Karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi lebih mungkin merasakan bahwa pekerjaan mereka tidak hanya untuk kepentingan pribadi, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan sosial. Misalnya, seorang pekerja sosial yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan lebih mudah memahami bahwa pekerjaannya membantu orang-orang dalam kondisi sulit, sehingga ia merasa pekerjaannya memiliki dampak positif bagi masyarakat luas (Wrzesniewski et al., 2013). Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa *psychological well-being* berperan penting dalam membangun *greater good motivation*, yang pada akhirnya meningkatkan *meaningful work* karyawan.

Meskipun terdapat penelitian sebelumnya yang membahas hubungan antara *psychological well-being* dan *meaningful work*, penelitian ini memiliki beberapa aspek keterbaruan. Penelitian ini menggunakan sampel dengan rentang usia yang lebih luas (20–60 tahun), sehingga memberikan perspektif yang lebih luas dibandingkan penelitian sebelumnya yang cenderung hanya berfokus pada satu kelompok usia tertentu (Steger et al., 2012). Selain itu, penelitian ini mencakup berbagai bidang pekerjaan, yang memungkinkan hasil yang lebih generalizable terhadap populasi pekerja yang lebih luas. Penelitian terdahulu lebih banyak membahas pengaruh *meaningful work* terhadap kesejahteraan psikologis (Martela & Pessi, 2018), sedangkan penelitian ini mengkaji hubungan timbal balik antara kedua variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological well-being* tidak hanya meningkatkan *meaningful work*, tetapi *meaningful work* juga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini memberikan wawasan baru bahwa makna dalam pekerjaan dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Salah satu temuan baru dari penelitian ini adalah bahwa beban kerja yang tinggi dapat mengurangi persepsi karyawan terhadap *meaningful work*. Studi terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja berlebihan dapat meningkatkan stres dan kelelahan (Hwang & Kim, 2021), tetapi penelitian ini menambahkan bahwa *psychological well-being* dapat menjadi faktor perlindungan yang membantu karyawan menemukan makna dalam pekerjaannya meskipun menghadapi tantangan. Dengan kata lain, karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang baik lebih mampu menghadapi tekanan kerja tanpa kehilangan makna dalam pekerjaan mereka.

Penelitian ini juga memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan *psychological well-being* dan *meaningful work* karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa *meaningful work* dapat ditingkatkan melalui *job crafting* (Demerouti et al., 2020), program pengembangan diri (Lysova et al., 2019), dan keseimbangan kehidupan kerja (Kuron et al., 2015). Oleh karena itu, penelitian ini memberikan wawasan baru bagi organisasi dalam merancang kebijakan yang dapat mendukung kesejahteraan psikologis karyawan.

Penelitian ini menegaskan bahwa *psychological well-being* memiliki peran yang signifikan dalam membentuk *meaningful work*, terutama melalui tiga aspek utama: *positive meaning in work*, *meaning making through work*, dan *greater good motivation*. *Positive meaning in work* mengacu pada sejauh mana individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai dan bermakna secara pribadi. Karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung lebih mampu menemukan makna dalam pekerjaan mereka, baik melalui kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi maupun melalui keselarasan antara nilai-nilai pribadi dan tugas yang mereka jalani. *Meaning making through work* menggambarkan proses di mana individu menggunakan pengalaman kerja mereka untuk memahami atau memperjelas tujuan hidup yang lebih luas. Karyawan yang merasa pekerjaannya memiliki nilai yang lebih dalam sering kali lebih termotivasi dan memiliki keterikatan emosional yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Sementara itu, *greater good motivation* berhubungan dengan dorongan individu untuk bekerja tidak hanya demi kepentingan pribadi tetapi juga demi kebaikan yang lebih besar, seperti kontribusi terhadap masyarakat atau lingkungan yang lebih luas. Ketiga aspek ini menunjukkan bagaimana *psychological well-being* berperan dalam membentuk *meaningful work* dan bagaimana makna dalam pekerjaan dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan individu.

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara *psychological well-being* dan *meaningful work* bersifat timbal balik. Tidak hanya kesejahteraan psikologis yang berkontribusi dalam membentuk *meaningful work*, tetapi individu yang menemukan makna dalam pekerjaannya juga cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi. Ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna, mereka cenderung mengalami peningkatan dalam kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan komitmen organisasi, yang pada akhirnya dapat mengurangi stres serta meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini memperkuat gagasan bahwa *meaningful work* bukan hanya hasil dari kesejahteraan psikologis yang baik, tetapi juga dapat menjadi faktor yang memperkuat kesejahteraan psikologis itu sendiri.

Dari sudut pandang praktis, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah mendorong *job crafting*, yaitu memberikan kebebasan bagi karyawan untuk menyesuaikan tugas mereka agar lebih sesuai dengan nilai dan tujuan hidup mereka. *Job crafting* memungkinkan individu untuk mengubah aspek-aspek tertentu dari pekerjaan mereka, seperti meningkatkan interaksi sosial dengan rekan kerja, mengatur ulang tugas-tugas yang dilakukan, atau menemukan makna dalam pekerjaan mereka melalui kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi atau masyarakat (Wrzesniewski et al., 2020). Dengan demikian, karyawan dapat merasa lebih terlibat dalam pekerjaannya dan memperoleh kepuasan yang lebih besar.

Selain itu, perusahaan dapat menyediakan program pengembangan diri, seperti pelatihan keterampilan dan mentoring, yang dapat meningkatkan perasaan kompetensi dan motivasi karyawan. Program ini membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka, memahami peran mereka dengan lebih baik, dan merasa lebih percaya diri dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan meningkatnya kompetensi, karyawan akan lebih mudah

menemukan makna dalam pekerjaan mereka dan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai oleh organisasi (Bailey et al., 2019). Upaya ini juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, mengurangi niat untuk berpindah kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif.

Selain pengembangan keterampilan, menjaga keseimbangan kehidupan kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan *meaningful work*. Perusahaan dapat menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja yang memungkinkan karyawan untuk lebih mudah menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Fleksibilitas ini dapat mencakup opsi kerja jarak jauh, jam kerja yang lebih fleksibel, atau kebijakan cuti yang lebih mendukung kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan merasa memiliki kontrol lebih besar terhadap bagaimana mereka mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan lebih mampu menemukan makna dalam pekerjaan mereka (May et al., 2021).

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, perusahaan dapat membantu meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap *meaningful work*, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna akan lebih cenderung untuk tetap berkontribusi secara aktif dalam organisasi, memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, serta lebih termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan profesional mereka. Selain itu, penelitian ini juga membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *meaningful work* dan kesejahteraan psikologis karyawan di berbagai konteks pekerjaan yang berbeda. Studi lebih lanjut dapat menggali bagaimana berbagai faktor, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kebijakan perusahaan, turut memainkan peran dalam membentuk pengalaman *meaningful work* bagi karyawan di berbagai industri.

## SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *psychological well-being* terhadap *meaningful work* pada karyawan di perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih bermakna. Hal ini menegaskan bahwa aspek kesejahteraan psikologis memiliki peran penting dalam membentuk makna kerja bagi individu. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman mengenai faktor psikologis yang dapat meningkatkan pengalaman kerja yang lebih bermakna. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan *psychological well-being* karyawan guna meningkatkan pengalaman kerja yang lebih bermakna. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif, menyediakan program pengembangan diri, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat berkontribusi dalam meningkatkan *meaningful work* karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja mereka. Selain itu, penelitian ini juga memberikan wawasan bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi faktor lain yang dapat berkontribusi terhadap *meaningful work* di berbagai konteks pekerjaan dan industri yang berbeda.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya penggunaan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang mungkin kurang menggambarkan dinamika kompleks antara *psychological well-being* dan *meaningful work*, serta keterbatasan dalam generalisasi karena dilakukan dalam konteks perusahaan tertentu. Oleh karena itu, penelitian mendatang disarankan

untuk menggunakan pendekatan kualitatif atau *mixed-method* serta memperluas cakupan sampel dengan mempertimbangkan variasi industri, jenis pekerjaan, dan faktor demografis lainnya. Selain itu, penelitian ini belum mempertimbangkan variabel mediasi atau moderasi, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau dukungan sosial, yang dapat mempengaruhi hubungan antara *psychological well-being* dan *meaningful work*. Dengan demikian, penelitian mendatang dapat mengeksplorasi faktor-faktor tersebut untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa *psychological well-being* berpengaruh signifikan terhadap *meaningful work*, di mana karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih bermakna. Implikasinya, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif, menyediakan program pengembangan diri, serta memberikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan untuk meningkatkan *meaningful work*. Upaya ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga berkontribusi pada produktivitas dan kepuasan kerja.



## REFERENSI

- Albrecht, S. L. (2013). *Work engagement and the positive power of meaningful work*. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 1(2002), 237–260.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Pilar*, 14(1), 15-31.
- Applied Psychology* 86(5):825–36. doi: 10.1037/0021-9010.86.5.825.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). *Transformational leadership and psychological well-being : The mediating role of meaningful work*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.193>
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., McKee, M. C. (2007). *Transformational leadership and psychological well-being : The mediating role of meaningful work*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193.
- Avolio, B. and. (1994). Transformasional Leadership style.
- Badan Pusat Statistik. (2018). Analisis mobilitas tenaga kerja di Indonesia. Retrieved from <https://www.bps.go.id/publication/view.html>
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A review of the empirical literature on *meaningful work* : Progress and research agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83-113. <https://doi.org/10.1177/1534484318804653>
- Cardak, M. 2013. *Psychological well being and Internet Addiction Among University Students*. *The Turkist Online Journal Of Educational Technology*, Vol. 12 No.3
- Choi, D. H., & Noh, G. Y. (2020). *The influence of social media use on attitude toward suicide through psychological well-being , social isolation, and social support*. *Information Communication and Society*, 23(10),1427–1443. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2019.1574860>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. M. P. (2020). *Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing*. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103244>
- Dewal, K., & Kumar, S. (2017). *The mediating role of psychological capital in the relationship between big five personality traits and psychological well-being : A study of Indian entrepreneurs*. *Indian Journal of Positive Psychology*, 8(4).
- Epita, D.N& Utoyo, S.D.B.(2013). Hubungan Antara *Psychological well being* Dan Kepuasan Kerja Pada PNS Organisasi Pemerintahan Di Yogyakarta. Universitas Indonesia Library.
- Fadhil, A. (2021). Evaluasi properti psikometris skala *psychological well-being* (PWB) versi Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4666-4674. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1622>.
- Fadhil, M. (2021). *Psychological well-being and its impact on meaningful work among employees*. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 10(2), 135-149. <https://doi.org/10.21009/JPI.102.06>
- Fairlie, P. (2011). *Meaningful work , employee engagement, and other key employee outcomes: Implications for human resource development*. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 508-525.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom. (2023). Kesejahteraan dan Produktivitas Karyawan, Menyeimbangkan Pekerjaan dan Kehidupan. <https://bba.telkomuniversity.ac.id/kesejahteraan-dan-produktivitas-karyawan-menseimbangkan-pekerjaan-dan-kehidupan/>
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom. (2023). Kesejahteraan dan Produktivitas Karyawan, Menyeimbangkan Pekerjaan dan Kehidupan.

- <https://bba.telkomuniversity.ac.id/kesejahteraan-dan-produktivitas-karyawan-menyeseimbangkan-pekerjaan-dan-kehidupan/>
- Gaggiotti, O. (2006). What is a population? An empirical evaluation of some genetic methods for identifying the number of gene pools and their degree of connectivity. *Molecular Ecology*, 15(6), 1419-1439.
- Genovese, M. (n.d.). Eustress: The Positive Type of Stress, Examples, and More.
- Giroto, B., Polii, B. D., Mengko, S., Resort, M. D., Satu, K., Manado, P. N., & Manado, P.N. (2020). Motivasi kerja karyawan F & B Service Department. *Jurnal Hospitaliti Dan Pariwisata*, 2, 34–48.
- Gökkaya, Ö., Gökkaya, H., Cantürk, N. Z., & Özkan, A. (2023). *Changing Perception of Nurses during COVID-19: A Comparative Study on Leadership Behaviors, Meaning of Job and Meaningful work Sustainability (Switzerland)*, 15(7). <https://doi.org/10.3390/su15075974>
- Hartanto. (2009). Paradigma baru manajemen indonesia: menciptakan nilai dengan bertumpu pada kebajikan dan potensi insani.
- Hasan, I., & Djudiyah. (2023). Pekerjaanmu Bermakna, Apa Sebabnya? (Anteseden dari Pekerjaan yang Bermakna). *Buletin Psikologi*, 31(2), 263-276. <https://jurnal.ugm.ac.id/buletinpsikologi/article/download/89160/pdf>
- Hasan, I., & Djudiyah. (2023). Pekerjaanmu Bermakna, Apa Sebabnya? (Anteseden dari Pekerjaan yang Bermakna). *Buletin Psikologi*, 31(2), 263-276. <https://jurnal.ugm.ac.id/buletinpsikologi/article/download/89160/pdf>
- Huppert, F.A. 2009. *Psychological well-being : Evidence Regarding its Causes and Consequences. Journal Compilation International Association of Applied Psychology: Health and Well-Being*, Vol.1 No.2, pg. 137–164
- Hwang, W. J., & Kim, J. H. (2021). *The effects of workload and job stress on work meaningfulness and job satisfaction. Asian Journal of Business and Management*, 9(1), 45-56. <https://doi.org/10.25236/AJBM.2021.091005>
- Hwang, Yun Seok, and Byung Jik Kim. 2021. “‘The Power of a Firm’s Benevolent Act’: *Journal of Environmental Research and Public Health* 18(7). doi:
- Karada Ğ, E. (2015). *Leadership and organizational outcomes: Meta-analysis of empirical studies. In leadership and organizational outcomes: Meta-analysis of empirical studies (Issue March)*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-14908-0>
- Kumar, R. (2014). *Psychological Well – Being among Adolescents: Role of Prosocial Behavior. Indian Journal of Health and Wellbeing*, 5(3), 368 – 370.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2015). *Leadership: Theory, application, & skill development. Cengage learning*.
- Kuron, L. K. J., Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. W. (2015). *Millennials’ work values: Differences across the school-to-work transition. Personnel Review*, 44(6), 991-1009. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0024>
- Latifa, S., & Rojuaniah, R. (2022). Hubungan Antara Beban Pekerjaan, *Meaningful work* , Turnover Intention, Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2181-2194.
- Lee, Y., & Lee, J. Y. (2022). *Job crafting and meaningful work : The role of psychological capital. Journal of Career Development*, 49(2), 274-290. <https://doi.org/10.1177/08948453211025666>
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). *Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>

- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). *Significance of Meaningful work : A Psychological Perspective. Journal of Positive Psychology*, 13(6), 545-558.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2021). *The role of work-life balance in meaningful work experiences. Journal of Business and Psychology*, 36(3), 391-407. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09702-1>
- Putri, A. (2019). *Pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kebermaknaan kerja pada karyawan.* *Jurnal Mandala*, 3(2), 45-56. <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/mandala/article/view/1095/988>
- Wahyuni, L. (2022). *Hubungan antara makna kerja dengan kesejahteraan psikologis pada Guru TK di Jakarta Timur.* *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 2(3), 333-340. <https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp/article/view/259>
- Mojtahedi, D., Dagnall, N., Denovan, A., Clough, P., Hull, S., Canning, D., Lilley, C., & Papageorgiou, K. A. (2021). *The Relationship Between Mental Toughness, Job Loss, and Mental Health Issues During the COVID-19 Pandemic. Frontiers in Psychiatry*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.607246>.
- Nakamura, S., & Otsuka, Y. (2012). *Job resources enhance work engagement through positive affect and meaningful work among Japanese employees.* In F. Sarraci (Ed.), *Psychology of emotions, motivations and actions. The happiness compass: Theories, actions and perspectives for well-being* (pp. 141–151). Hauppauge, NY, US: Nova Science Publishers.
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). *The effect of leadership style, motivation and discipline of employee performance with understanding of islamic work ethics. International Journal of Scientific and Technology Research.* *psychology of working framework. Journal of Career Assessment*, 27(3), 421-436. <https://doi.org/10.1177/1069072718758295>
- R Core Team (2021). *R: A Language and environment for statistic computing.* (Version 4.1) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R Packages retrieved from MRAN snapshot 2022-01-01).
- Ramadhiani, I. N., & Pratisti, W. D. (2022). *Hubungan Efikasi Diri Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Mahasiswa Di Masa Pandemi Covid-19* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Rasulzada, F. (2007). *Organizational Creativity and Psychological Well - Being. Departement of Psychology Work & Organizational Psychology Division. Lund University. Sweden.*
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). *Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>
- Rhoades, Linda, Robert Eisenberger, and Stephen Armeli. 2001. "Affective Commitment to Roberson, L. (1990). *Functions of work meanings in organizations: Work meanings and work motivation.*
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-Being Productivity and Happiness at Work. Palgrave Macmillan.*
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). *On the meaning of work: A theoretical integration and review. Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Selfdetermination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist*, 55(1), 68–78. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.68

- 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://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.57.6.1069>.
- Ryff, C. D. (1998). *Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice*. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 66(1), 9-13. <https://doi.org/10.1159/000012733>
- Scroggins, W. A. (2008). *Antecedents and outcomes of experienced meaningful work : A person-job fit perspective*. *Journal of Business Inquiry*, 7 (1), 68-78.
- Shafaei, A., & Nejati, M. (2023). *Creating meaningful work for employees: The role of inclusive leadership*. *Human Resource Development Quarterly*, 1–23. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21512>
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and *Psychological well being* as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141–160.
- Steger, M. F. (2016). *Creating meaning and purpose at work*. In L. G. Oades, M.F. Steger, A. D. Fave and J. Passmore (Eds). *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work*, (pp. 60–81). New Jersey: Wiley Blackwell.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). *Measuring meaningful work : The Work and Meaning Inventory (WAMI)*. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). *Measuring meaningful work : The work and meaning inventory (WAMI)*. *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Steger, M. F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L., & Rothmann, S. (2019). *Engagement in Meaningful work : Its Relationship with Occupational Well-Being and Work Engagement*. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103327.
- Talentics. (2023). *Tantangan dan Langkah-Langkah Menyiasati Mental Health dan Employee Wellbeing di Tempat Kerja*. <https://www.talentics.id/resources/blog/tantangan-dan-langkah-langkah-menyiasati-mental-health-dan-employee-wellbeing-di-tempat-kerja/>
- Talentics. (2023). *Tantangan dan Langkah-Langkah Menyiasati Mental Health dan Employee Wellbeing di Tempat Kerja*. <https://www.talentics.id/resources/blog/tantangan-dan-langkah-langkah-menyiasati-mental-health-dan-employee-wellbeing-di-tempat-kerja/>
- Tania dan Miftakhul. (2014). Hubungan antara *Psychological well-being* dan Kepribadian Hardiness dengan Stres Pada Petugas Post Security. *Jurnal Psikologi UNESA* , Vol. 3 No. 2, hal. 1-5.
- Tasema, J. K. (2018). Hubungan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja pada karyawan di Kantor X. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 39.
- The jamovi project (2022). *Jamovi. (Version 2.3) [Computer Software]*. Retrieved from <https://www.jamovi.org>
- Towers Perrin. (2003, April). *Working today: The Towers Perrin 2003 talent report*. New York: Author.
- Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). *Job crafting, proactive personality and meaningful work : Implications for employee engagement and turnover intention*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45, 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1567>
- WHO. (2017). *WHO Releases New Eestimates of Prevalence of Depression*.
- Wibawa, C. M., & Rahmasari, D. (2024). Hubungan antara *meaningful work* dengan kesejahteraan psikologis pada guru sekolah dasar non-ASN. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 506-517. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61569>

- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2020). *Job Crafting and Cultivating Meaning at Work. The Oxford Handbook of Meaningful work*, 123-141.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (2013). *Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. Journal of Research in Personality*, 51, 166-171. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.01.002>
- Wulandari, E. P. (2023). Pengaruh *Meaningful work* terhadap *Intensi Turnover* Melalui Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. JNE Cabang Medan).
- Yeoman, R. (2014). *Conceptualising meaningful work as a fundamental human need. Journal Business Ethics*, 125, 235-251.
- You, Jieun, Seonghye Kim, Keunho Kim, Ahro Cho, and Wonsup Chang. 2021. "Conceptualizing Meaningful work and Its Implications for HRD", *European Journal of Training and Development* 45(1):36–52.
- Yuniarti, A. (2019). Pengaruh modal psikologis dan persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap *workplace well being* (Bachelor's thesis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Psikologi, 2015).
- Zee, M., & Koomen, H. M. Y. (2016). *Teacher Self-Efficacy and Its Effects on Classroom Processes, Student Academic Adjustment, and Teacher Well-Being: A Synthesis of 40 Years of Research. Review of Educational Research*, 86(4), 981–1015. <https://doi.org/10.3102/0034654315626801>
- Zhang, C., Ling, H., & Li, Y. (2020). *The impact of meaningful work on employee retention: A moderated mediation model. Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(4), 832-856. <https://doi.org/10.1111/joop.12315>
- Zubair, A., & Kamal, A. (2017). Perceived authentic leadership, psychological capital, and creative work behavior in bank employees. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 35– 53.

## LAMPIRAN

**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
Program Studi S1 Psikologi / Program Studi Pendidikan Profesi Psikologi  
Website: [psikologi.uin-suka.ac.id](http://psikologi.uin-suka.ac.id)  
[psikologi@uin-suka.ac.id](mailto:psikologi@uin-suka.ac.id) / [psip@psikologi.uin-suka.ac.id](mailto:psip@psikologi.uin-suka.ac.id) / [psikopsikologi@uin-suka.ac.id](mailto:psikopsikologi@uin-suka.ac.id)

**UMM**  
1946

**LIMPASTI**  
KEMAHAMATAN

Nomor Lampiran Perihal : E.5d/Xb/TPs-UMM/ # / 2024  
: -  
: Ijin Penelitian Skripsi

Kepada : Yth. Ibu Kepala HRD PT. Dinar Khoirur Roziqin Indonesia  
Rukan Graha, Jl. Arif Rahman Hakim No.3 Blok B6-B7, Depok, Kec. Pancoran Mas, Kota Depok, Jawa Barat 16431

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Dalam rangka menyusun Skripsi Sarjana Strata 1 (S1), mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang bermaksud untuk melakukan Ijin Penelitian Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka bersama surat ini kami mengajukan permohonan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberi ijin kepada mahasiswa dengan nama tertampir:

Nama : Isna Sesarina  
NIM : 202110230311309  
No Hp : 082350369599  
Alamat : Jln. Pangsama Kel. Beringin Kec. Kapuas Kota Sanggau Kalimantan Barat.  
Judul Skripsi : Pengaruh *Psychological well-being* Karyawan di Perusahaan Terhadap *Meaningful Work*

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.  
**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

Desember 2024

  
Dr. R.R. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si  
NIP : 109.960.403.37

**UMM**  
1946

**LIMPASTI**  
KEMAHAMATAN

Kampus I : Gedung 1 Malang, Jawa Timur  
Telp: 0471-821.211 (Surabaya)  
F: 0471-821.401

Kampus II : Gedung 2001/2002/2003/2004/2005/2006/2007/2008/2009/2010/2011/2012/2013/2014/2015/2016/2017/2018/2019/2020/2021/2022/2023/2024/2025/2026/2027/2028/2029/2030/2031/2032/2033/2034/2035/2036/2037/2038/2039/2040/2041/2042/2043/2044/2045/2046/2047/2048/2049/2050/2051/2052/2053/2054/2055/2056/2057/2058/2059/2060/2061/2062/2063/2064/2065/2066/2067/2068/2069/2070/2071/2072/2073/2074/2075/2076/2077/2078/2079/2080/2081/2082/2083/2084/2085/2086/2087/2088/2089/2090/2091/2092/2093/2094/2095/2096/2097/2098/2099/2100/2101/2102/2103/2104/2105/2106/2107/2108/2109/2110/2111/2112/2113/2114/2115/2116/2117/2118/2119/2120/2121/2122/2123/2124/2125/2126/2127/2128/2129/2130/2131/2132/2133/2134/2135/2136/2137/2138/2139/2140/2141/2142/2143/2144/2145/2146/2147/2148/2149/2150/2151/2152/2153/2154/2155/2156/2157/2158/2159/2160/2161/2162/2163/2164/2165/2166/2167/2168/2169/2170/2171/2172/2173/2174/2175/2176/2177/2178/2179/2180/2181/2182/2183/2184/2185/2186/2187/2188/2189/2190/2191/2192/2193/2194/2195/2196/2197/2198/2199/2200/2201/2202/2203/2204/2205/2206/2207/2208/2209/2210/2211/2212/2213/2214/2215/2216/2217/2218/2219/2220/2221/2222/2223/2224/2225/2226/2227/2228/2229/2230/2231/2232/2233/2234/2235/2236/2237/2238/2239/2240/2241/2242/2243/2244/2245/2246/2247/2248/2249/2250/2251/2252/2253/2254/2255/2256/2257/2258/2259/2260/2261/2262/2263/2264/2265/2266/2267/2268/2269/2270/2271/2272/2273/2274/2275/2276/2277/2278/2279/2280/2281/2282/2283/2284/2285/2286/2287/2288/2289/2290/2291/2292/2293/2294/2295/2296/2297/2298/2299/2300/2301/2302/2303/2304/2305/2306/2307/2308/2309/2310/2311/2312/2313/2314/2315/2316/2317/2318/2319/2320/2321/2322/2323/2324/2325/2326/2327/2328/2329/2330/2331/2332/2333/2334/2335/2336/2337/2338/2339/2340/2341/2342/2343/2344/2345/2346/2347/2348/2349/2350/2351/2352/2353/2354/2355/2356/2357/2358/2359/2360/2361/2362/2363/2364/2365/2366/2367/2368/2369/2370/2371/2372/2373/2374/2375/2376/2377/2378/2379/2380/2381/2382/2383/2384/2385/2386/2387/2388/2389/2390/2391/2392/2393/2394/2395/2396/2397/2398/2399/2400/2401/2402/2403/2404/2405/2406/2407/2408/2409/2410/2411/2412/2413/2414/2415/2416/2417/2418/2419/2420/2421/2422/2423/2424/2425/2426/2427/2428/2429/2430/2431/2432/2433/2434/2435/2436/2437/2438/2439/2440/2441/2442/2443/2444/2445/2446/2447/2448/2449/2450/2451/2452/2453/2454/2455/2456/2457/2458/2459/2460/2461/2462/2463/2464/2465/2466/2467/2468/2469/2470/2471/2472/2473/2474/2475/2476/2477/2478/2479/2480/2481/2482/2483/2484/2485/2486/2487/2488/2489/2490/2491/2492/2493/2494/2495/2496/2497/2498/2499/2500/2501/2502/2503/2504/2505/2506/2507/2508/2509/2510/2511/2512/2513/2514/2515/2516/2517/2518/2519/2520/2521/2522/2523/2524/2525/2526/2527/2528/2529/2530/2531/2532/2533/2534/2535/2536/2537/2538/2539/2540/2541/2542/2543/2544/2545/2546/2547/2548/2549/2550/2551/2552/2553/2554/2555/2556/2557/2558/2559/2560/2561/2562/2563/2564/2565/2566/2567/2568/2569/2570/2571/2572/2573/2574/2575/2576/2577/2578/2579/2580/2581/2582/2583/2584/2585/2586/2587/2588/2589/2590/2591/2592/2593/2594/2595/2596/2597/2598/2599/2600/2601/2602/2603/2604/2605/2606/2607/2608/2609/2610/2611/2612/2613/2614/2615/2616/2617/2618/2619/2620/2621/2622/2623/2624/2625/2626/2627/2628/2629/2630/2631/2632/2633/2634/2635/2636/2637/2638/2639/2640/2641/2642/2643/2644/2645/2646/2647/2648/2649/2650/2651/2652/2653/2654/2655/2656/2657/2658/2659/2660/2661/2662/2663/2664/2665/2666/2667/2668/2669/2670/2671/2672/2673/2674/2675/2676/2677/2678/2679/2680/2681/2682/2683/2684/2685/2686/2687/2688/2689/2690/2691/2692/2693/2694/2695/2696/2697/2698/2699/2700/2701/2702/2703/2704/2705/2706/2707/2708/2709/2710/2711/2712/2713/2714/2715/2716/2717/2718/2719/2720/2721/2722/2723/2724/2725/2726/2727/2728/2729/2730/2731/2732/2733/2734/2735/2736/2737/2738/2739/2740/2741/2742/2743/2744/2745/2746/2747/2748/2749/2750/2751/2752/2753/2754/2755/2756/2757/2758/2759/2760/2761/2762/2763/2764/2765/2766/2767/2768/2769/2770/2771/2772/2773/2774/2775/2776/2777/2778/2779/2780/2781/2782/2783/2784/2785/2786/2787/2788/2789/2790/2791/2792/2793/2794/2795/2796/2797/2798/2799/2800/2801/2802/2803/2804/2805/2806/2807/2808/2809/2810/2811/2812/2813/2814/2815/2816/2817/2818/2819/2820/2821/2822/2823/2824/2825/2826/2827/2828/2829/2830/2831/2832/2833/2834/2835/2836/2837/2838/2839/2840/2841/2842/2843/2844/2845/2846/2847/2848/2849/2850/2851/2852/2853/2854/2855/2856/2857/2858/2859/2860/2861/2862/2863/2864/2865/2866/2867/2868/2869/2870/2871/2872/2873/2874/2875/2876/2877/2878/2879/2880/2881/2882/2883/2884/2885/2886/2887/2888/2889/2890/2891/2892/2893/2894/2895/2896/2897/2898/2899/2900/2901/2902/2903/2904/2905/2906/2907/2908/2909/2910/2911/2912/2913/2914/2915/2916/2917/2918/2919/2920/2921/2922/2923/2924/2925/2926/2927/2928/2929/2930/2931/2932/2933/2934/2935/2936/2937/2938/2939/2940/2941/2942/2943/2944/2945/2946/2947/2948/2949/2950/2951/2952/2953/2954/2955/2956/2957/2958/2959/2960/2961/2962/2963/2964/2965/2966/2967/2968/2969/2970/2971/2972/2973/2974/2975/2976/2977/2978/2979/2980/2981/2982/2983/2984/2985/2986/2987/2988/2989/2990/2991/2992/2993/2994/2995/2996/2997/2998/2999/3000/3001/3002/3003/3004/3005/3006/3007/3008/3009/3010/3011/3012/3013/3014/3015/3016/3017/3018/3019/3020/3021/3022/3023/3024/3025/3026/3027/3028/3029/3030/3031/3032/3033/3034/3035/3036/3037/3038/3039/3040/3041/3042/3043/3044/3045/3046/3047/3048/3049/3050/3051/3052/3053/3054/3055/3056/3057/3058/3059/3060/3061/3062/3063/3064/3065/3066/3067/3068/3069/3070/3071/3072/3073/3074/3075/3076/3077/3078/3079/3080/3081/3082/3083/3084/3085/3086/3087/3088/3089/3090/3091/3092/3093/3094/3095/3096/3097/3098/3099/3100/3101/3102/3103/3104/3105/3106/3107/3108/3109/3110/3111/3112/3113/3114/3115/3116/3117/3118/3119/3120/3121/3122/3123/3124/3125/3126/3127/3128/3129/3130/3131/3132/3133/3134/3135/3136/3137/3138/3139/3140/3141/3142/3143/3144/3145/3146/3147/3148/3149/3150/3151/3152/3153/3154/3155/3156/3157/3158/3159/3160/3161/3162/3163/3164/3165/3166/3167/3168/3169/3170/3171/3172/3173/3174/3175/3176/3177/3178/3179/3180/3181/3182/3183/3184/3185/3186/3187/3188/3189/3190/3191/3192/3193/3194/3195/3196/3197/3198/3199/3200/3201/3202/3203/3204/3205/3206/3207/3208/3209/3210/3211/3212/3213/3214/3215/3216/3217/3218/3219/3220/3221/3222/3223/3224/3225/3226/3227/3228/3229/3230/3231/3232/3233/3234/3235/3236/3237/3238/3239/3240/3241/3242/3243/3244/3245/3246/3247/3248/3249/3250/3251/3252/3253/3254/3255/3256/3257/3258/3259/3260/3261/3262/3263/3264/3265/3266/3267/3268/3269/3270/3271/3272/3273/3274/3275/3276/3277/3278/3279/3280/3281/3282/3283/3284/3285/3286/3287/3288/3289/3290/3291/3292/3293/3294/3295/3296/3297/3298/3299/3300/3301/3302/3303/3304/3305/3306/3307/3308/3309/3310/3311/3312/3313/3314/3315/3316/3317/3318/3319/3320/3321/3322/3323/3324/3325/3326/3327/3328/3329/3330/3331/3332/3333/3334/3335/3336/3337/3338/3339/3340/3341/3342/3343/3344/3345/3346/3347/3348/3349/3350/3351/3352/3353/3354/3355/3356/3357/3358/3359/3360/3361/3362/3363/3364/3365/3366/3367/3368/3369/3370/3371/3372/3373/3374/3375/3376/3377/3378/3379/3380/3381/3382/3383/3384/3385/3386/3387/3388/3389/3390/3391/3392/3393/3394/3395/3396/3397/3398/3399/3400/3401/3402/3403/3404/3405/3406/3407/3408/3409/3410/3411/3412/3413/3414/3415/3416/3417/3418/3419/3420/3421/3422/3423/3424/3425/3426/3427/3428/3429/3430/3431/3432/3433/3434/3435/3436/3437/3438/3439/3440/3441/3442/3443/3444/3445/3446/3447/3448/3449/3450/3451/3452/3453/3454/3455/3456/3457/3458/3459/3460/3461/3462/3463/3464/3465/3466/3467/3468/3469/3470/3471/3472/3473/3474/3475/3476/3477/3478/3479/3480/3481/3482/3483/3484/3485/3486/3487/3488/3489/3490/3491/3492/3493/3494/3495/3496/3497/3498/3499/3500/3501/3502/3503/3504/3505/3506/3507/3508/3509/3510/3511/3512/3513/3514/3515/3516/3517/3518/3519/3520/3521/3522/3523/3524/3525/3526/3527/3528/3529/3530/3531/3532/3533/3534/3535/3536/3537/3538/3539/3540/3541/3542/3543/3544/3545/3546/3547/3548/3549/3550/3551/3552/3553/3554/3555/3556/3557/3558/3559/3560/3561/3562/3563/3564/3565/3566/3567/3568/3569/3570/3571/3572/3573/3574/3575/3576/3577/3578/3579/3580/3581/3582/3583/3584/3585/3586/3587/3588/3589/3590/3591/3592/3593/3594/3595/3596/3597/3598/3599/3600/3601/3602/3603/3604/3605/3606/3607/3608/3609/3610/3611/3612/3613/3614/3615/3616/3617/3618/3619/3620/3621/3622/3623/3624/3625/3626/3627/3628/3629/3630/3631/3632/3633/3634/3635/3636/3637/3638/3639/3640/3641/3642/3643/3644/3645/3646/3647/3648/3649/3650/3651/3652/3653/3654/3655/3656/3657/3658/3659/3660/3661/3662/3663/3664/3665/3666/3667/3668/3669/3670/3671/3672/3673/3674/3675/3676/3677/3678/3679/3680/3681/3682/3683/3684/3685/3686/3687/3688/3689/3690/3691/3692/3693/3694/3695/3696/3697/3698/3699/3700/3701/3702/3703/3704/3705/3706/3707/3708/3709/3710/3711/3712/3713/3714/3715/3716/3717/3718/3719/3720/3721/3722/3723/3724/3725/3726/3727/3728/3729/3730/3731/3732/3733/3734/3735/3736/3737/3738/3739/3740/3741/3742/3743/3744/3745/3746/3747/3748/3749/3750/3751/3752/3753/3754/3755/3756/3757/3758/3759/3760/3761/3762/3763/3764/3765/3766/3767/3768/3769/3770/3771/3772/3773/3774/3775/3776/3777/3778/3779/3780/3781/3782/3783/3784/3785/3786/3787/3788/3789/3790/3791/3792/3793/3794/3795/3796/3797/3798/3799/3800/3801/3802/3803/3804/3805/3806/3807/3808/3809/3810/3811/3812/3813/3814/3815/3816/3817/3818/3819/3820/3821/3822/3823/3824/3825/3826/3827/3828/3829/3830/3831/3832/3833/3834/3835/3836/3837/3838/3839/3840/3841/3842/3843/3844/3845/3846/3847/3848/3849/3850/3851/3852/3853/3854/3855/3856/3857/3858/3859/3860/3861/3862/3863/3864/3865/3866/3867/3868/3869/3870/3871/3872/3873/3874/3875/3876/3877/3878/3879/3880/3881/3882/3883/3884/3885/3886/3887/3888/3889/3890/3891/3892/3893/3894/3895/3896/3897/3898/3899/3900/3901/3902/3903/3904/3905/3906/3907/3908/3909/3910/3911/3912/3913/3914/3915/3916/3917/3918/3919/3920/3921/3922/3923/3924/3925/3926/3927/3928/3929/3930/3931/3932/3933/3934/3935/3936/3937/3938/3939/3940/3941/3942/3943/3944/3945/3946/3947/3948/3949/3950/3951/3952/3953/3954/3955/3956/3957/3958/3959/3960/3961/3962/3963/3964/3965/3966/3967/3968/3969/3970/3971/3972/3973/3974/3975/3976/3977/3978/3979/3980/3981/3982/3983/3984/3985/3986/3987/3988/3989/3990/3991/3992/3993/3994/3995/3996/3997/3998/3999/4000/4001/4002/4003/4004/4005/4006/4007/4008/4009/4010/4011/4012/4013/4014/4015/4016/4017/4018/4019/4020/4021/4022/4023/4024/4025/4026/4027/4028/4029/4030/4031/4032/4033/4034/4035/4036/4037/4038/4039/4040/4041/4042/4043/4044/4045/4046/4047/4048/4049/4050/4051/4052/4053/4054/4055/4056/4057/4058/4059/4060/4061/4062/4063/4064/4065/4066/4067/4068/4069/4070/4071/4072/4073/4074/4075/4076/4077/4078/4079/4080/4081/4082/4083/4084/4085/4086/4087/4088/4089/4090/4091/4092/4093/4094/4095/4096/4097/4098/4099/4100/4101/4102/4103/4104/4105/4106/4107/4108/4109/4110/4111/4112/4113/4114/4115/4116/4117/4118/4119/4120/4121/4122/4123/4124/4125/4126/4127/4128/4129/4130/4131/4132/4133/4134/4135/4136/4137/4138/4139/4140/4141/4142/4143/4144/4145/4146/4147/4148/4149/4150/4151/4152/4153/4154/4155/4156/4157/4158/4159/4160/4161/4162/4163/4164/4165/4166/4167/4168/4169/4170/4171/4172/4173/4174/4175/4176/4177/4178/4179/4180/4181/4182/4183/4184/4185/4186/4187/4188/4189/4190/4191/4192/4193/4194/4195/4196/4197/4198/4199/4200/4201/4202/4203/4204/4205/4206/4207/4208/4209/4210/4211/4212/4213/4214/4215/4216/4217/4218/4219/4220/4221/4222/4223/4224/4225/4226/4227/4228/4229/4230/4231/4232/4233/4234/4235/4236/4237/4238/4239/4240/4241/4242/4243/4244/4245/4246/4247/4248/4249/4250/4251/4252/4253/4254/4255/4256/4257/4258/4259/4260/4261/4262/4263/4264/4265/4266/4267/4268/4269/4270/4271/4272/4273/4274/4275/4276/4277/4278/4279/4280/4281/4282/4283/4284/4285/4286/4287/4288/4289/4290/4291/4292/4293/4294/4295/4296/4297/4298/4299/4300/4301/4302/4303/4304/4305/4306/4307/4308/4309/4310/4311/431



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

**SURAT KETERANGAN**

No: E.6.a/355/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 : Isna Sesarina  
NIM : 202110230311309  
Dosen Pembimbing : 1) Dr. Ari Firmanto, M.Si  
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi  
Hasil: Lulus/Perbaikan  
Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	PENGARUH PSYCHOLOGICAL WELL-BEING KARYAWAN DI PERUSAHAAN TERHADAP MEANINGFUL WORK	25%	2%

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

Malang, 7 Maret 2025  
Navy Tri Indah Sari, M.Si



**Gambar 3.**Hasil Uji Plagiasi

**Skala *Psychological well-being***

**Table 7.**Item alat ukur *psychological well-being*

*Item psychological well-being*

<b>NO.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>ST</b>
1.	Saya khawatir terhadap apa yang orang lain pikirkan tentang saya.				
2.	Saya merasa iri dengan apa yang orang lain miliki.				
3.	Sulit bagi saya untuk mengatur hidup saya dengan baik.				
4.	Saya sering merasa tidak berharga.				
5.	Saya merasa bahwa orang lain memiliki lebih banyak teman.				
6.	Pendapat saya mudah dipengaruhi oleh orang lain.				
7.	Saya merasa kecewa terhadap pencapaian-pencapaian dalam hidup saya.				
8.	Saya merasa nyaman dengan diri sendiri, ketika saya membandingkan diri dengan orang lain.				
9.	Bagi saya, hidup merupakan proses belajar, berubah, dan bertumbuh yang berkelanjutan.				
10.	Saya berpikir, penting untuk memiliki pengalaman baru yang akan merubah pandanganmu terhadap diri sendiri dan dunia.				
11.	Saya mampu menyebutkan perbedaan diri saya di masa kini dan di masa lali.				
12.	Menurut saya, menjadi bahagia lebih penting dari pada terlihat bahagia.				
13.	Seringkali, saya merasa bersemangat terhadap hal-hal baru.				

14.	Orang-orang memandang saya sebagai orang yang tidak suka bergaul dengan orang lain.				
15.	Saya mudah beradaptasi dengan orang-orang di sekitar saya.				
16.	Hubungan saya dengan orang lain cenderung memuaskan.				
17.	Sulit bagi saya untuk menjaga hubungan agar tetap dekat.				
18.	Beberapa orang berfikir bahwa mereka tidak memiliki tujuan hidup, tapi saya bukan salah satunya.				
19.	Saya tidak tahu dengan baik apa yang harus saya capai dalam hidup.				
20.	Saya suka membuat rencana masa depan dan berusaha mewujudkannya.				
21.	Secara umum, saya merasa nyaman dengan situasi dimana saya tinggal.				
22.	Saya merasa puas terhadap kualitas pribadi saya.				
23.	Saya menikmati hidup saya pada hari ini.				
24.	Saya mampu membangun lingkungan dan gaya hidup yang saya suka.				
25.	Keputusan yang saya buat tidak dipengaruhi oleh apa yang orang lain lakukan.				
26.	Saya percaya dengan pendapat saya, meskipun bertentangan dengan kesepakatan umum.				
27.	Saya merasa percaya diri terhadap diri saya sendiri.				
28.	Saya lebih memilih cara-cara yang sudah ada dalam memecahkan suatu masalah.				

**Blueprint Skala *Psychological well-being***

**Table 8.***Blueprint psychological well-being*

<b>Dimensi</b>	<b><i>Favorable</i></b>	<b><i>Unfavorable</i></b>
<i>Self-acceptance</i>		1, 2, 3, 4, 6, 7, 8
<i>Personal growth</i>	9, 10, 11, 12, 13	
<i>Positive relation with other</i>	15, 16	14, 17
<i>Purpose in life</i>	5, 28, 20, 21	19
<i>Environmental mastery</i>	22, 23, 24, 25	
<i>Aotonomy</i>	26, 27, 28	

**Skala *Meaningful work***

**Table 9.**Item alat ukur *meaningful work*

<b>NO.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya telah menemukan karier yang bermakna.				
2.	Saya melihat pekerjaan saya berkontribusi untuk pertumbuhan pribadi saya.				
3.	Pekerjaan saya benar – benar tidak membuat perubahan untuk dunia.				
4.	Saya mengetahui bahwa pekerjaan saya berarti bagi hidup saya				
5.	Saya tahu apa yang membuat pekerjaan saya bermakna				
6.	Saya tahu bahwa pekerjaan saya dapat memberikan perubahan yang positif untuk dunia.				
7.	Pekerjaan saya membantu saya lebih memahami diri sendiri.				

8.	Saya telah menemukan pekerjaan yang sesuai dengan harapan saya.				
9.	Pekerjaan saya membantu saya memahami dunia di sekitar saya				
10.	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan yang lebih besar.				

ueprint Skala *Meaningful work*

**Table 10.** *Blueprint meaningful work*

Dimensi	Favorable	Unfavorable
<i>Positive Meaning</i>	1,4,5,8	-
<i>Meaning Making Through Work</i>	2,7,9	-
<i>Greater Good Motivations</i>	6,10	3

**Table 11.** Tabulasi Data

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	X	Y		
2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	
4	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	4	1	2	3	2	4	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	1	1	5	1	
1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	
3	1	2	1	2	3	1	3	1	2	2	2	2	4	1	1	3	3	3	1	2	1	1	1	3	3	2	2	2	1	1	5	1	
3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	6	2		
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	5	2	
1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	3	1	1	3	1	
2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	4	1	1	
4	2	2	2	1	3	1	3	1	1	1	1	2	2	4	3	4	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	5	2
3	2	2	1	2	3	2	4	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	3	1	1	2	2	3	1	4	1	3
1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2

2	1	2	1	3	1	1	3	1	2	2	1	1	3	2	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	1			
2	1	3	2	2	3	2	3	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	
3	1	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	4	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	
2	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	4	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1
3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2	
1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	
2	1	1	3	3	4	4	2	1	1	1	1	2	2	1	1	4	3	3	2	1	3	2	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	
2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	
2	1	4	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	
2	1	4	2	3	4	3	2	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2
3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	1	1	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2
1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	
2	2	3	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2
1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	0
3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2
1	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	4	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1
3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2
2	2	3	2	3	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	3	1	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2
2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	
3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1
1	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	4	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	4	1	
4	2	4	3	1	4	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	4	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	1	
2	1	1	2	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1
4	3	4	4	1	2	4	2	1	1	3	1	3	4	3	4	4	2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	7	3		
3	1	2	1	2	3	1	4	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	4	1	
2	1	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	1	
1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	
2	2	3	1	4	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	

2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	1	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	2	3	1	2	2	2	2	4	2	8	2
4	4	2	4	1	3	4	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	3	4	3	2	2	3	1	1	4	1	1	5	2	6	2	
2	2	1	1	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	4	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	4	1
2	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
3	1	2	1	3	4	2	3	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	2	2	4	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	5	1
2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	6	2
4	2	4	4	1	4	3	3	1	1	1	4	2	4	3	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	2	4	4	2	3	8	3	
1	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	4	1
3	2	3	2	1	2	2	4	1	1	1	1	1	4	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	5	2
3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	6	2
2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2
1	2	2	2	4	1	1	4	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	4	2
2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2
2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2
3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2
2	1	2	1	3	4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	7	5
4	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	6	2
3	2	2	1	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	3	3	2	4	1	1	2	1	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	5	2
3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	4	2
1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	4	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1
3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2
3	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	4	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	9	7	
2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2
3	4	3	3	2	2	4	4	1	1	2	2	1	4	1	3	1	2	4	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	1	
4	1	3	1	4	2	1	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	
2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	6	2
2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	4	1
1	1	1	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	0	
1	1	1	1	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1





2	1	2	2	4	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	4	1	1	2	1	1	3	2	1	2	2	4	1	6			
2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0			
1	2	2	1	4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	9			
2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0			
3	2	3	3	3	3	3	4	1	2	2	1	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3			
1	1	3	3	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	1	2	1	4	2	1	1	2	2	1	1	2	3	3	1	3	2	9		
3	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	8		
1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	4	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4		
2	1	2	1	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5		
2	2	1	1	2	3	3	4	1	1	1	1	1	3	2	2	4	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4		
2	2	2	2	4	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	5	
2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	
2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	6	
2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	3	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5		
2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	
3	2	2	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	7		
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5		
2	2	1	1	3	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	8	
3	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	4	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	
3	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	4	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	7	
4	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	4	3	1	4		
2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	6		
2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	6		
1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	7	
1	1	3	2	4	2	1	3	1	1	2	1	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	
2	1	3	1	1	2	1	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	
2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	4
3	2	3	4	2	3	1	3	2	2	2	2	1	3	3	3	4	2	1	1	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	2	6		
2	2	2	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	3	1	4	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	5		
																																							1	1	





dinnirachmasari@gmail.com	24	Perempuan
alfrianopakpahan@gmail.com	29	Laki-laki
binhasym@gmail.com	41	Laki-laki
isa334326@gmail.com	53	Laki-laki
hinalayaraya@gmail.com	50	Laki-laki
yushalli.salasa@sdguthrie.com	45	Laki-laki
rachmahnuramaniah@gmail.com	24	Perempuan
sonasaputrawalk@gmail.com	31	Laki-laki
tarilasmini5@gmail.com	22	Perempuan
fadlapad005@icloud.com	19	Perempuan
acihutrianaputri@gmail.com	20	Perempuan
Acihutrianaputir@gmail.com	20	Perempuan
<a href="mailto:tarilasmini5@gmail.com">tarilasmini5@gmail.com</a>	22	Perempuan
lisselis923@gmail.com	21	Perempuan
irmanilam32243@gmail.com	21	Perempuan
nurisanggau2021@gmail.com	Umur 21 tahun	Perempuan
Rian.winardi@gmail.com	32	Laki-laki
yudieisra@gmail.com	41	Laki-laki
Suryajaya1994@gmail.com	30	Laki-laki
Emiliana.johan@gmail.com	53 tahun	Perempuan
robertarista89@gmail.com	35	Perempuan
fedrich.graw12@gmail.com	27	Laki-laki
muhammad.zakariaa@gmail.com	34	Laki-laki
suharni.harni98@gmail.com	37	Perempuan
kacukskw@gmail.com	50	Laki-laki
soekocoedy03@gmail.com	37	Laki-laki
floravia.apieni@gmail.com	33	Perempuan
dema.bunnak@gmail.com	38	Laki-laki
finywidiyanti@gmail.com	51	Perempuan
bekalani@gmail.com	34	Perempuan
melisawiranata@gmail.com	30	Perempuan
mfathur1992@gmail.com	53	Laki-laki
endangpurwanti0497@gmail.com	27	Perempuan
sabarriyati11@gmail.com	38	Perempuan
solafidesitumeang23@gmail.com	28	Perempuan
rismaningsihsilvia@gmail.com	53	Perempuan
utin.ety@gmail.com	48	Perempuan
judira305@gmail.com	49	Laki-laki
adeirwansyah545@yahoo.co.id	47	Laki-laki
ignatiush09@gmail.com	34	Laki-laki
anton.toba.sanggau@gmail.com	48	Laki-laki
eddy13yoga@gmail.com	42	Laki-laki
mikohoshi1390@gmail.com	34	Perempuan
nandasmile99@gmail.com	25	Laki-laki
aininuraini690@gmail.com	30	Perempuan
erwinchico19@gmail.com	38	Laki-laki
levindamariani37@gmail.com	28	Perempuan
rahma.kusumawardani77@gmail.com	48	Perempuan
budib7149@gmail.com	35	Laki-laki
yatipoetra@hotmail.com	34	Perempuan
mamanariatno@gmail.com	38	Laki-laki
ompusumandar@gmail.com	42	Laki-laki
efridarwis619@gmail.com	41	Laki-laki
rizkykurniyawan@gmail.com	31	Laki-laki

tamba.thomas@gmail.com	36	Laki-laki
aangjahid143@gmail.com	32	Laki-laki
salamunspd421@gmail.com	41	Laki-laki
arieprayudhi@gmail.com	44	Laki-laki
robertagro87@gmail.com	42	Laki-laki
yrsukamdani@gmail.com	34	Laki-laki
regasaid9@gmail.com	25	Laki-laki
21melysasilalahi@gmail.com	27	Perempuan
totomartono8@gmail.com	57	Laki-laki
Sumarny133nyy@gmail.com	42	Perempuan
herliamalianata2512@gmail.com	41	Perempuan
prajatua@gmail.com	52	Laki-laki
zulfiqarilham@gmail.com	29	Laki-laki
mtinany@gmaol.com	48	Perempuan
ikasari011200@gmail.com	24	Perempuan
Juliaprastiaanggun00@gmail.com	25	Perempuan
shabrinasyifaqolbiyah@gmail.com	25	Perempuan
-	22	Perempuan
Virtaherfianti99@gmail.com	26	Perempuan
zainizenenn@gmail.com	24	Laki-laki
salamah.sava2829@gmail.com	23	Perempuan
rizqajulianada@gmail.com	24	Perempuan
anaufalsarin@gmail.com	23	Laki-laki
lingkungan.hidupsanggau@gmail.com	54 tahun	Laki-laki
hsyafriansyah70@gmail.com	54	Laki-laki
agustkurniawan08@gmail.com	53	Laki-laki
emiliasusanti@gmail.com	32	Perempuan
iteyd302@gmail.com	44	Perempuan
Pnkroni@gmail.com	49	Laki-laki
EX : hermantosadewa955@gmail.com	EX : 32	Laki-laki
darthmaulana26@gmail.com	35	Laki-laki
ilham.karokaro@gmail.com	44	Laki-laki
purnomohamta1@gmail.com	32	Laki-laki
Fernandes.tl79@gmail.com	45	Laki-laki
djamilah3105@gmail.com	49	Perempuan
iipsuharyo@gmail.com	43	Laki-laki
masvitahetty072@gmail.com	40	Perempuan
Putriergin@gmail.com	38	Perempuan
prudi6682@gmail.com	31	Laki-laki
lanperdana.024@gmail.com	27	Laki-laki
dadansumarna74@gmail.com	50	Laki-laki
ratnajulita557@gmail.com	33	Perempuan
roulie.sitanggang@gmail.com	44	Perempuan
galuhpuspitasari.gps@gmail.com	31	Perempuan
fiantisariyenni@gmail.com	32	Perempuan
murjiyanti74	50	Perempuan
raniprierwnin@gmail.com	39	Perempuan
murjiyanti1974@gmail.com	50	Perempuan
Drh_tommy@yahoo.com	38	Laki-laki
lewangannm@gmail.com	38	Perempuan
mangiliza29@gmail.com	37	Perempuan
Supar281@gmail.com	52	Laki-laki
Trysaa795@gmail.com	29	Perempuan
novxqq@gmail.com	22	Laki-laki

urayindah77@gmail.com	22	Perempuan
sarahanisnafisa016@gmail.com	37 Tahun	Laki-laki
rahmat41221@gmail.com	50	Laki-laki
echoequalinlue@gmail.com	27	Laki-laki
diannovita43@gmail.cok	28	Perempuan
shintamilka1@gmail.com	32	Perempuan
beduaipenyuluhperkebunan@gmail.com	34	Perempuan
urayanishakencanasari@gmail.com	29	Perempuan
Yusniatinia1983@gmail.com	41	Perempuan
edlypavet2011@gmail.com	36	Laki-laki
alfinovio@gmail.com	26	Laki-laki
farahindrind@gmail.com	26	Perempuan
sipayungerlijah@gmail.com	57	Perempuan
dhika.budiast@gmail.com	33	Perempuan
nila.priatna1971@gmail.com	54	Perempuan
Reformar787@gmail.com	26	Laki-laki
dwian0410@gmail.com	42	Perempuan
iwanherip17@gmail.com	30	Laki-laki
mirapuspitayani27@gmail.com	29	Perempuan
yogimaulana2911@gmail.com	25	Laki-laki
arihariadi34@gmail.com	28	Laki-laki
gunturmelayu872@gmail.com	24	Laki-laki
khoinavitrotul@gmail.com	22	Perempuan
tomipotter96@gmail.com	28	Laki-laki
zakiyatulkamiliaammar@gmail.com	26	Perempuan
melati@sekolahadicitamulia.sch.id	30	Perempuan
fayzafayzaa20@gmail.com	21	Perempuan
namelinda70@gmail.com	27	Perempuan
Lasimanthok@yahoo.com	57	Laki-laki
brandopardhedhe4@gmail.com	39	Laki-laki
ruamilapadiahaya@gmail.com	24	Perempuan
icbhd@bhddsp.com	41	Laki-laki
iwansalimag@gmail.com	39	Laki-laki
hrd.bhdgroup@bhddsp.com	54	Laki-laki
suzane1878@gmail.com	46	Perempuan

**Table 13.** Uji validitas & reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item Valid	Validitas	Reliabilitas
1.	Psychological well-being	28	0.247-0.591	0.869
2.	<i>Meaningful work</i>	10	0.60-0.92	0.93

**Table 14.** Uji normalitas

No	Variabel	Skewness	Kurtosis	Keterangan
1.	Psychological well-being	0.193	0.478	Normal
2.	<i>Meaningful work</i>	0.776	1.24	Normal

**Table 15.** Data Demografis subjek

Kategori	Jumlah	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	92	48.17%
Perempuan	99	51.19%
<b>Usia</b>		
20-44	146	76.44%
44-60	45	23.56%
60-69	-	-

**Table 16.**Data deskriptif

Variabel	Mean	Std. Deviation	Kategori	Frekuensi	Persentase
Psychological well-being	53,2	9.13	Rendah	30	30.16%
			Sedang	145	145.76%
			Tinggi	16	16.8%
Meaningful work	18.6	4.76	Rendah	26	14%
			Sedang	142	74%
			Tinggi	23	12%

**Table 17.**Assumption Cheks*Normality Test (Shapiro-Wilk)*

Statistic	p
0.991	0.319

**Table 18.**Hasil Jamovi Uji Deskriptif

	N	Missing	Mean	Median	SD	Minimum	Maximum
<i>x</i>	191	0	53.2	54	9.13	31	85
<i>y</i>	191	0	18.6	19	4.76	10	36

**Table 19.**Hasil Jamovi Uji Regresi Linear Sederhana

Model	R	$R^2$	Overall Model Test			
			F	df1	df2	p
1	0.577	0.332	94.1	1	189	< .001

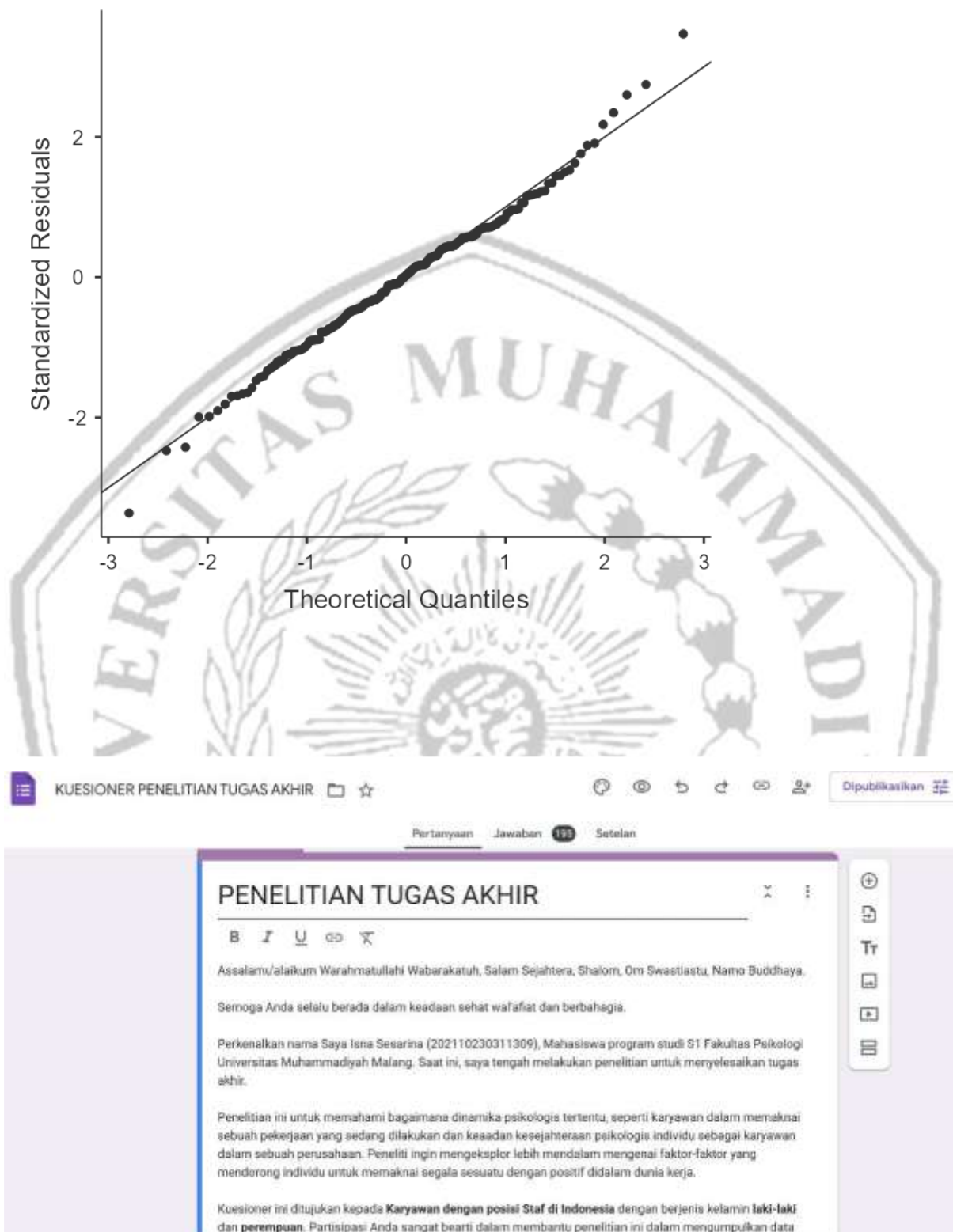
Omnibus ANOVA Test

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Y (2)	5262	1	5262.3	94.1	< .001
Residuals	10567	189	55.9		

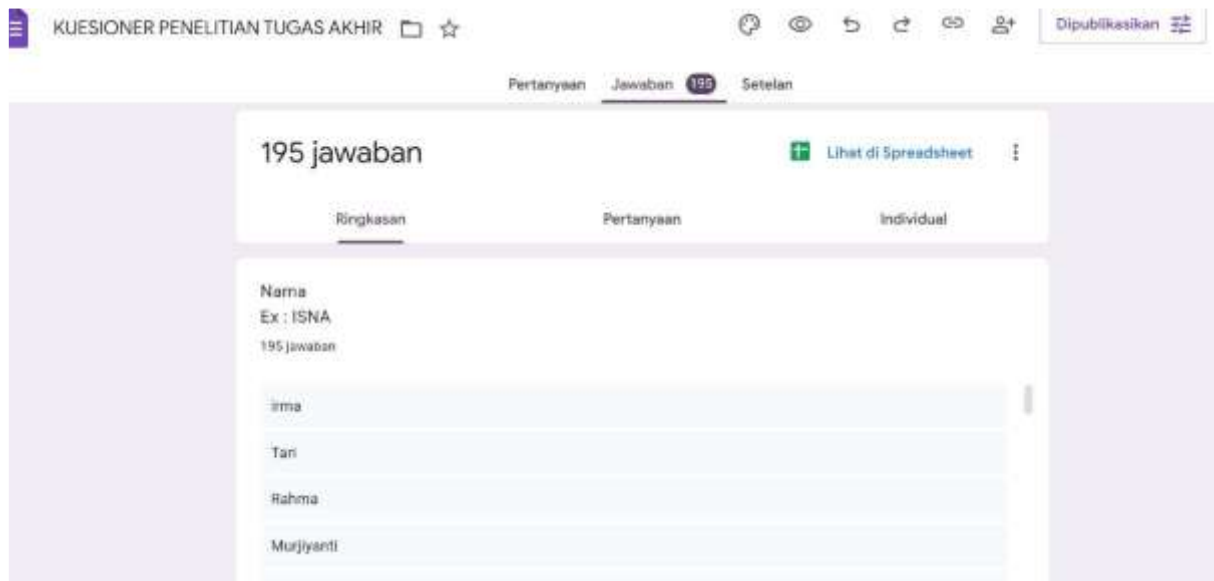
Note. Type 3 sum of squares

**Table 20.**Q-Q plot of residualsQ-Q Plot

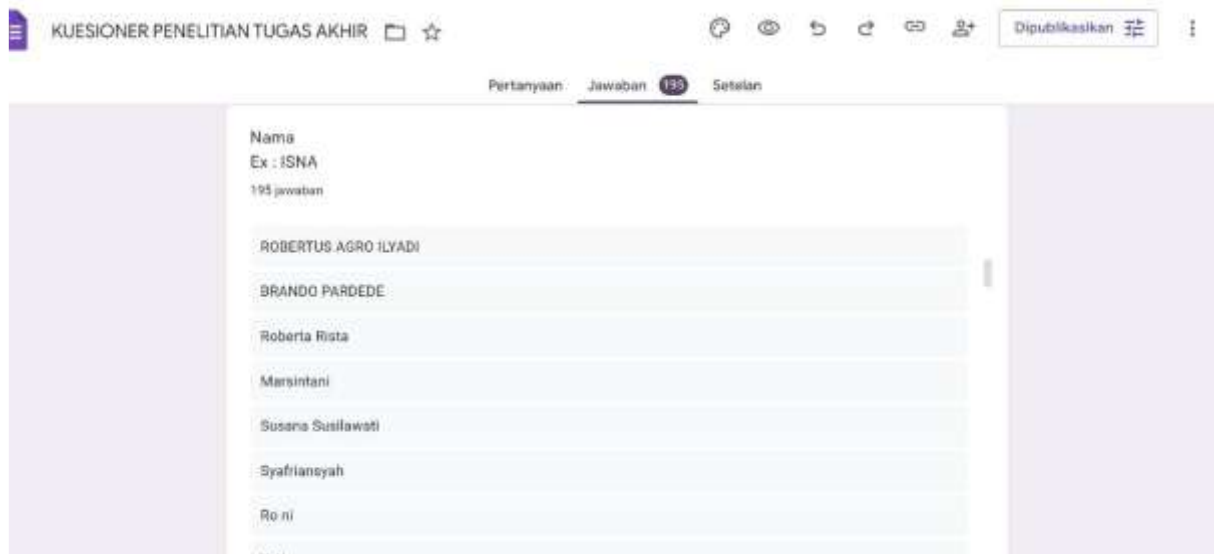
Q-Q Plot



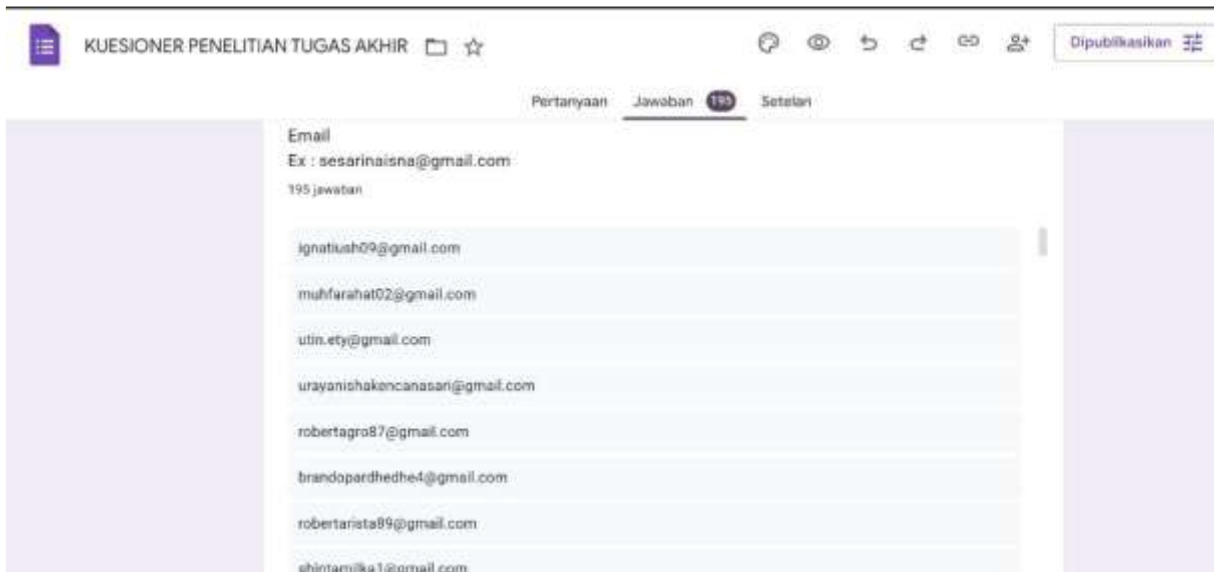
**Gambar 4.** bagian awal gform penelitian



**Gambar 5.**ringkasan nama subjek penelitian



**Gambar 6.**ringkasan nama subjek penelitian



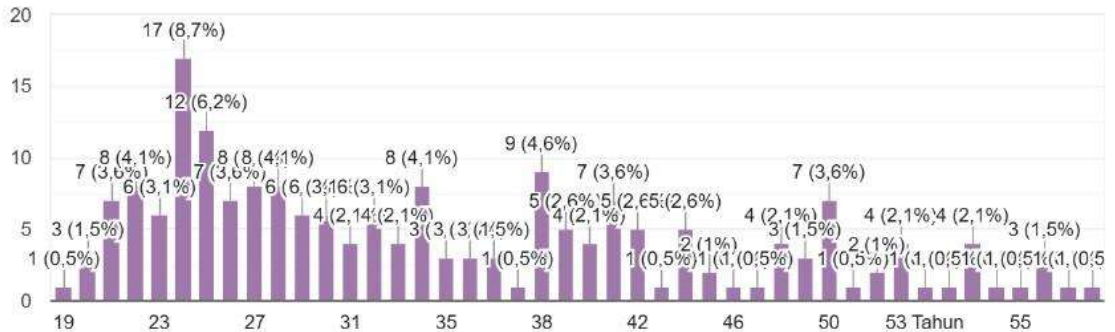
Gambar 7.ringkasan email subjek penelitian

Usia

Salin diagram

Ex : 21

195 jawaban

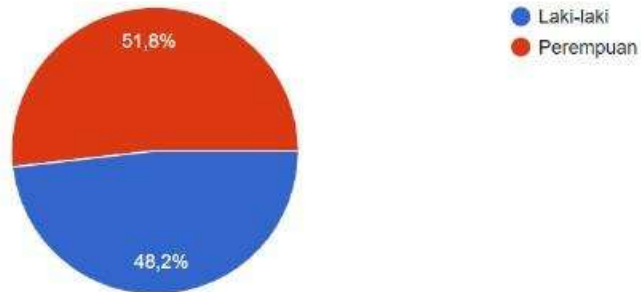


Gambar 8.diagram usia subjek penelitian

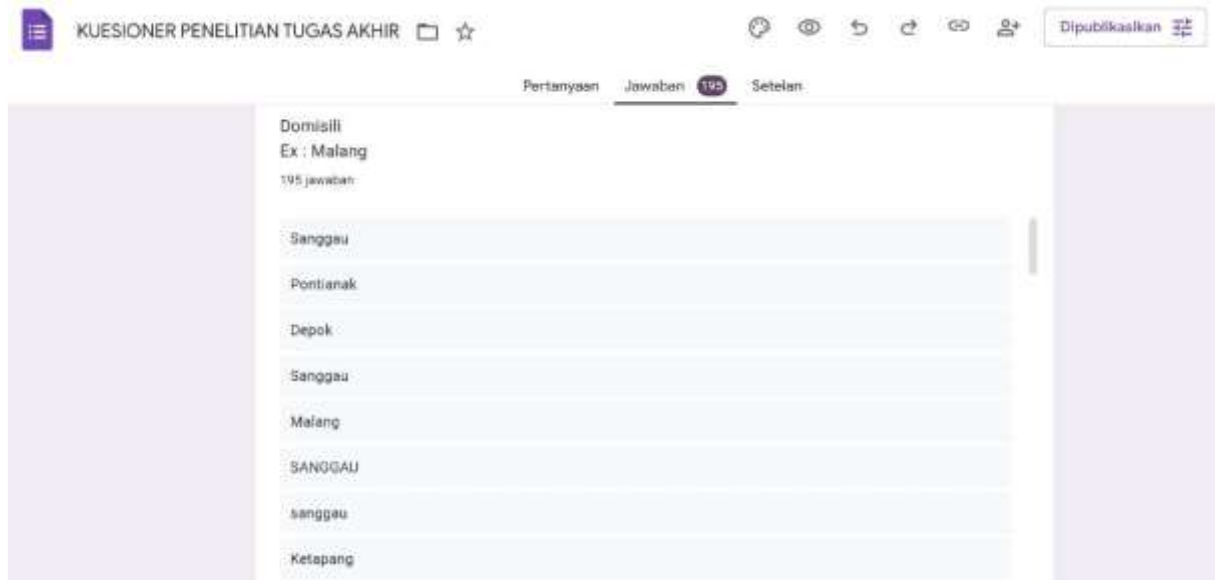
## Jenis Kelamin

195 jawaban

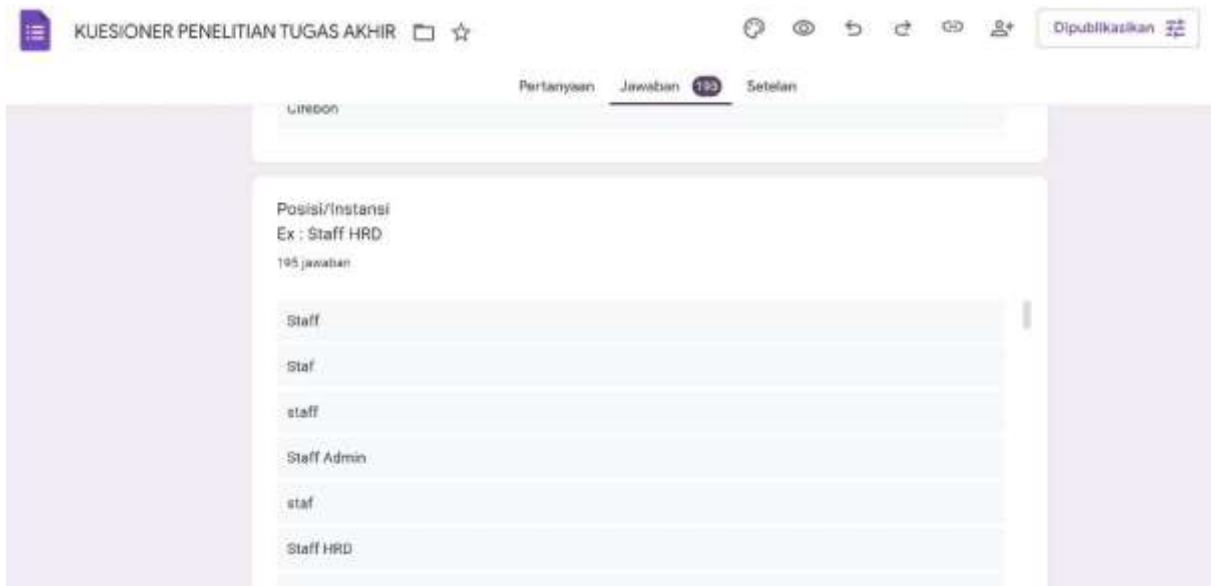
[Salin diagram](#)



**Gambar 9.**diagram jenis kelamin subjek penelitian



**Gambar 10.**ringkasan domisisli subjek penelitian



**Gambar 11.**ringkasan jabatan subjek penelitian

Saya bersedia mengisi kuesioner penelitian ini

[Salin diagram](#)

195 jawaban



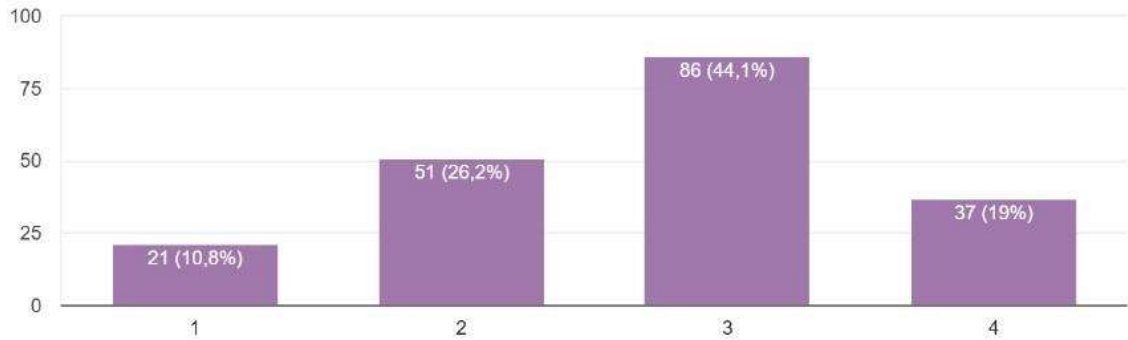
**Gambar 12.**diagram kesediaan subjek penelitian

## Kuesioner Penelitian

1. Saya Khawatir terhadap apa yang orang lain pikirkan tentang saya

[Salin diagram](#)

195 jawaban

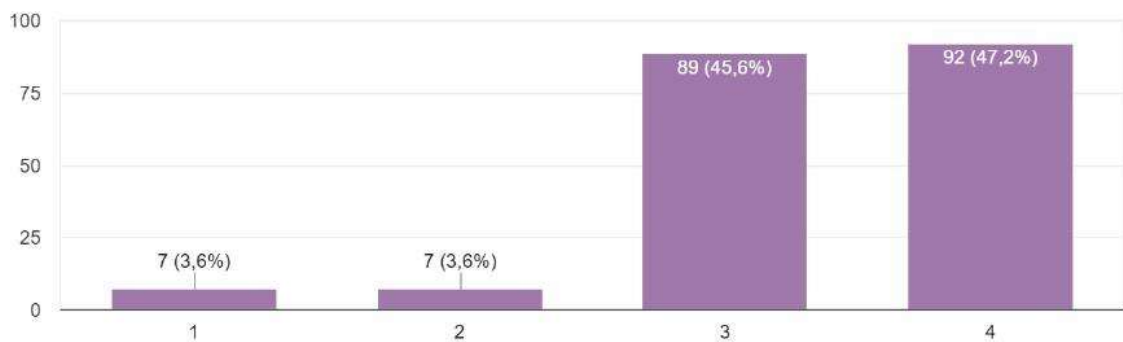


**Gambar 13.**no 1 item psychological well-being

2. Saya merasa iri dengan apa yang orang lain miliki

[Salin diagram](#)

195 jawaban

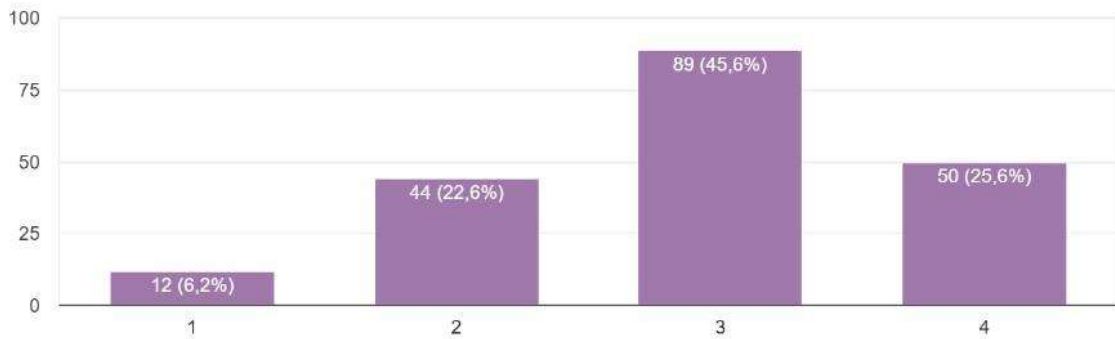


**Gambar 14.**no 2 item psychological well-being

3. Sulit bagi saya untuk mengatur hidup saya dengan baik

[Salin diagram](#)

195 jawaban

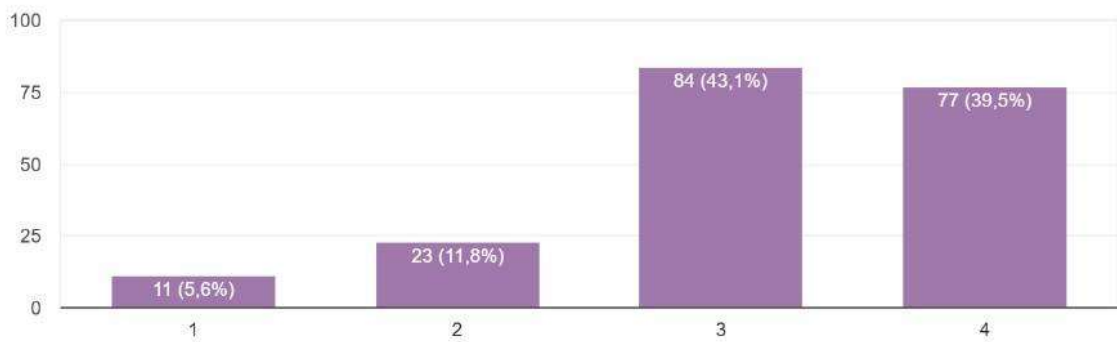


**Gambar 15.no 3 item psychological well-being**

4. Saya sering merasa tidak berharga

[Salin diagram](#)

195 jawaban

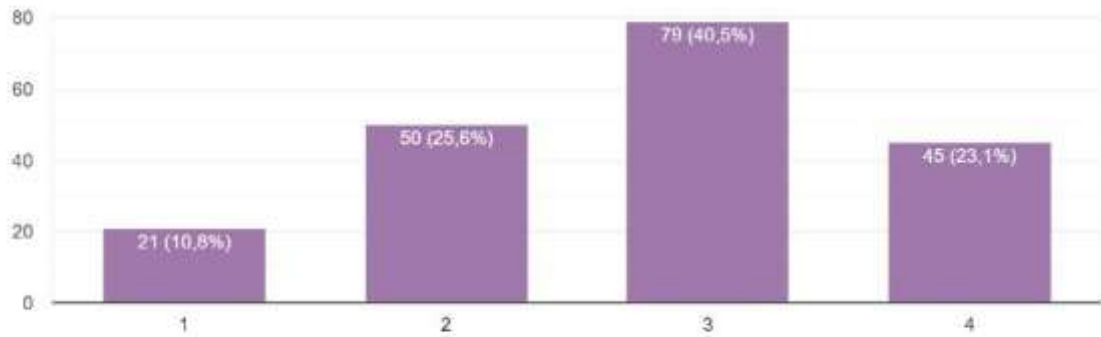


**Gambar 16.no 4 item psychological well-being**

5. Saya merasa bahwa orang lain memiliki lebih banyak teman

[Salin diagram](#)

195 jawaban

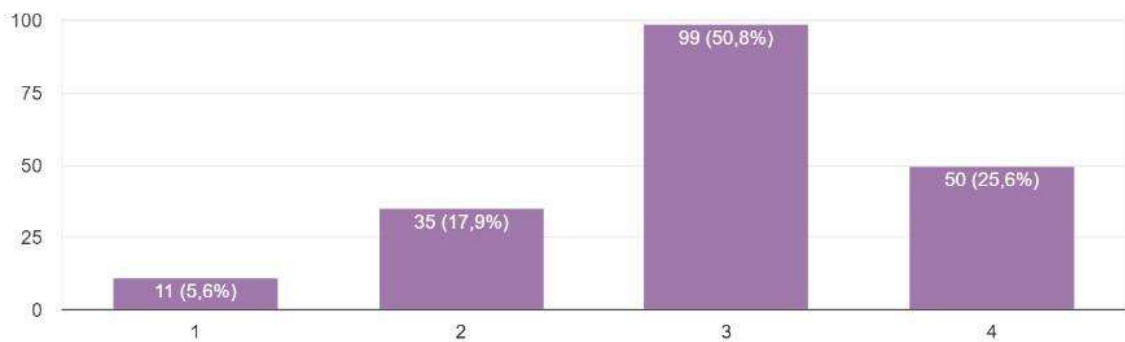


**Gambar 17.**no 5 item psychological well-being

6. Pendapat saya mudah dipengaruhi oleh orang lain

[Salin diagram](#)

195 jawaban

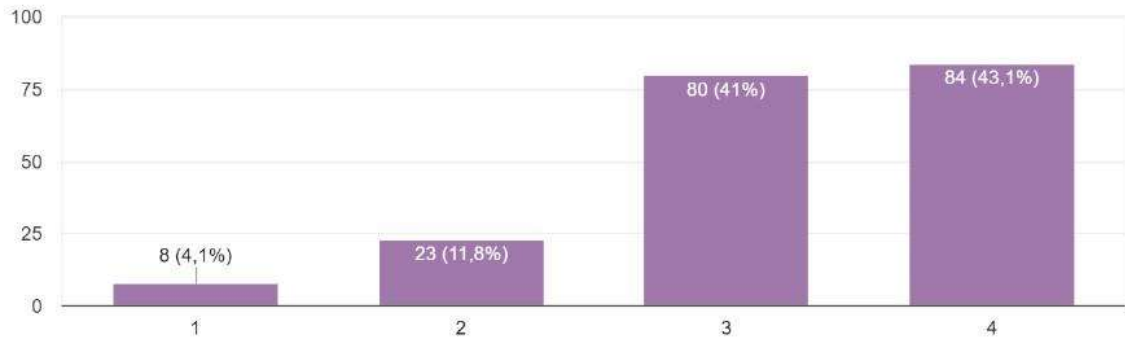


**Gambar 18.**no 6 item psychological well-being

7. Saya merasa kecewa terhadap pencapaian-pencapaian dalam hidup saya

[Salin diagram](#)

195 jawaban

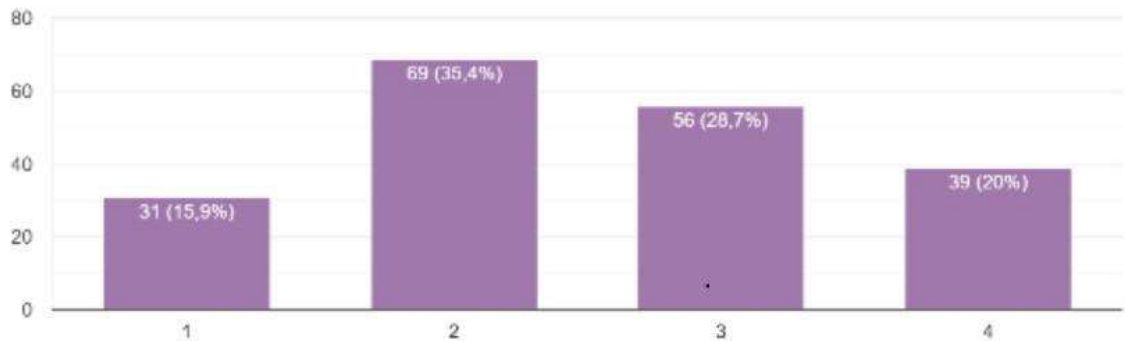


**Gambar 19.**no 7 item psychological well-being

8. Saya merasa nyaman dengan diri sendiri, ketika saya membandingkan diri dengan orang lain.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

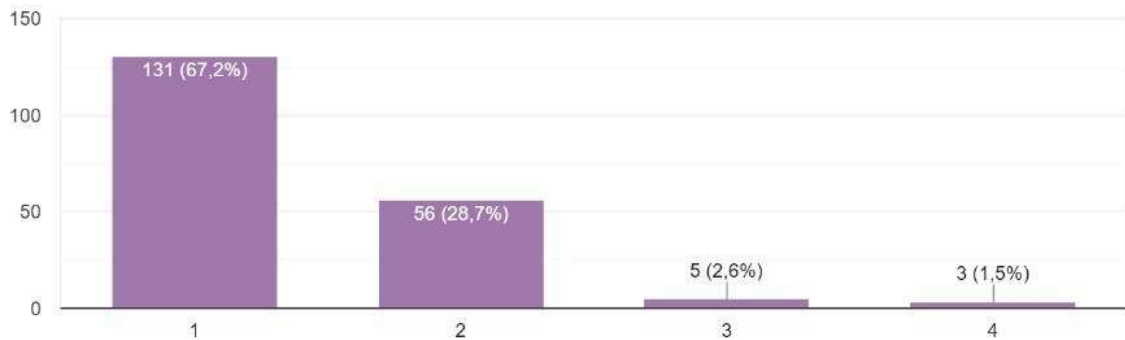


**Gambar 20.**no 8 item psychological well-being

9. Bagi saya hidup merupakan proses belajar, berubah, dan bertumbuh yang berkelanjutan.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

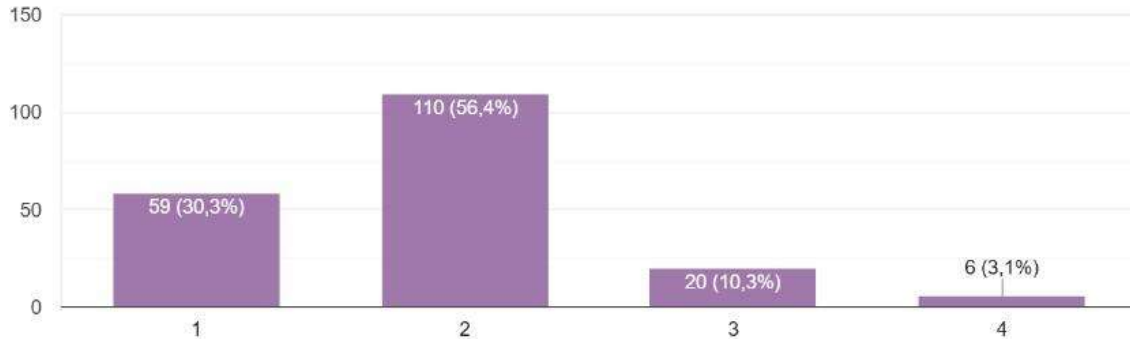


**Gambar 21.no 9 item psychological well-being**

10. Pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan yang lebih besar.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

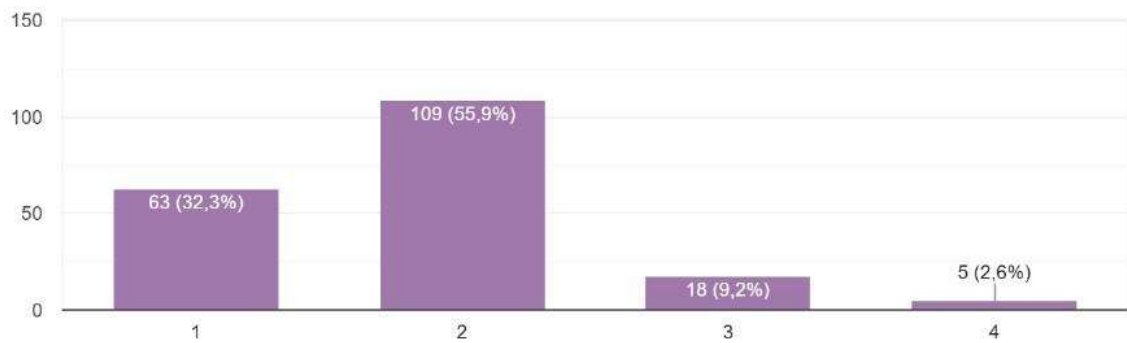


**Gambar 22.no 10 item psychological well-being**

11. Saya mampu menyebutkan perbedaan diri saya di masa kini dan di masa lalu.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

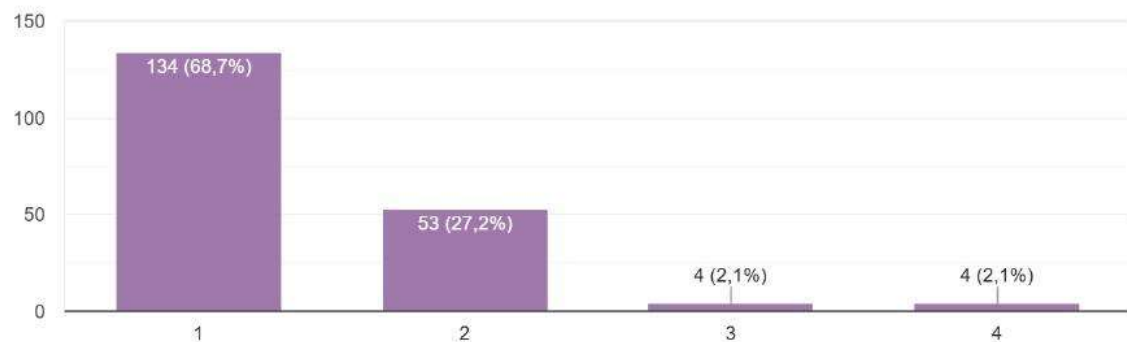


**Gambar 23.**no 11 item psychological well-being

12. Menurut saya, menjadi bahagia lebih penting dari pada terlihat bahagia.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

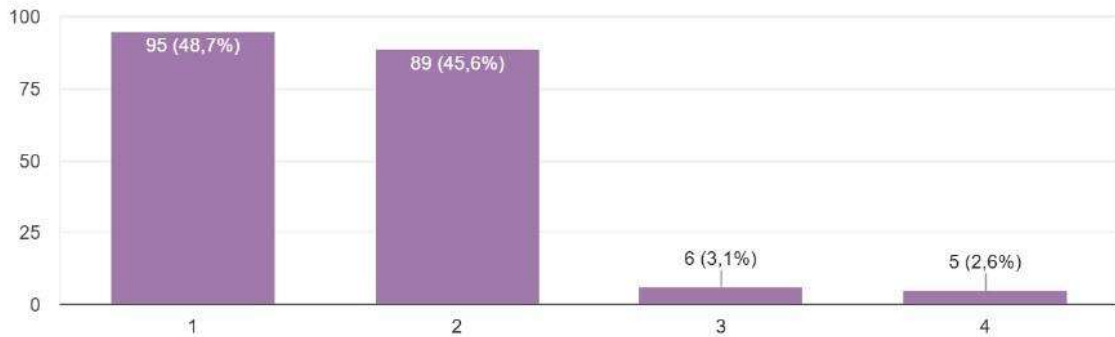


**Gambar 24.**no 12 item psychological well-being

13. Seringkali, saya merasa bersemangat terhadap hal-hal baru.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

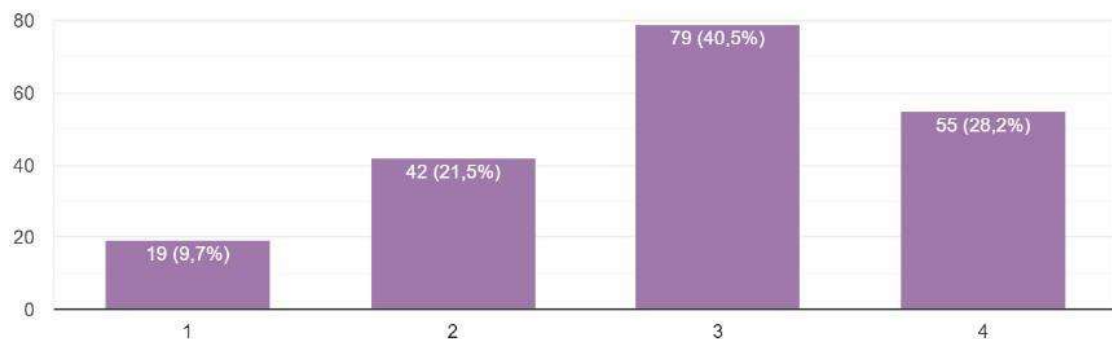


**Gambar 25.**no 13 item psychological well-being

14. Orang-orang memandang saya sebagai orang yang tidak suka bergaul dengan orang lain.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

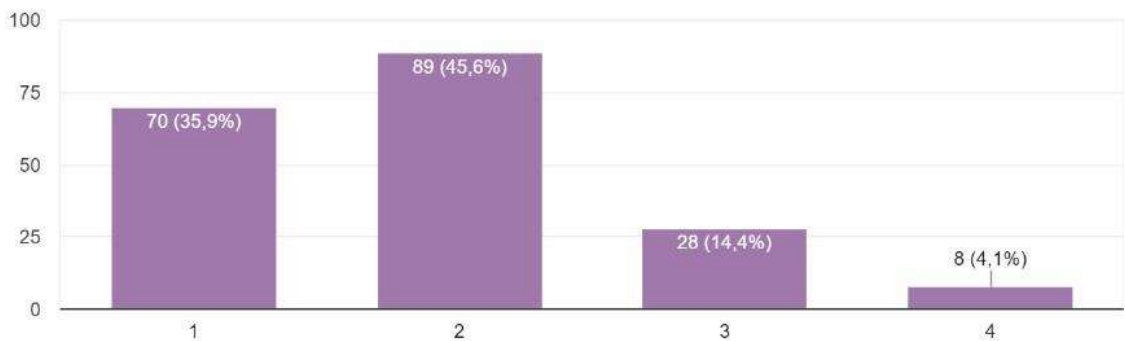


**Gambar 26.**no 14 item psychological well-being

15. Saya mudah beradaptasi dengan orang-orang di sekitar saya.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

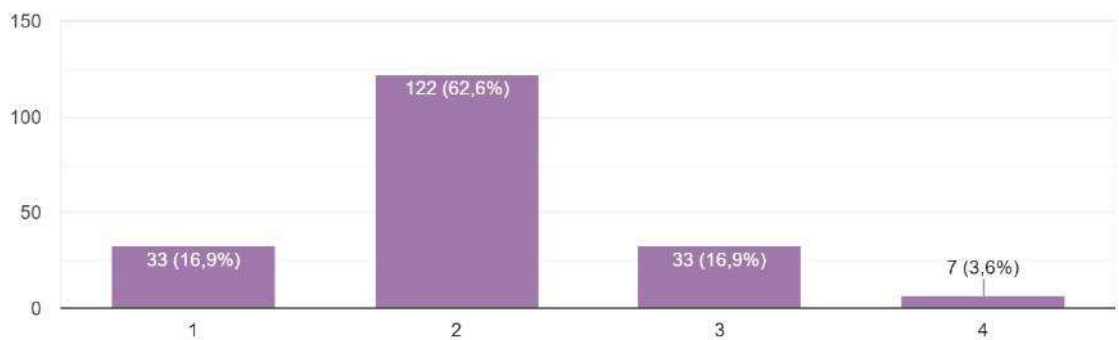


**Gambar 27.**no 15 item psychological well-being

16. Hubungan saya dengan orang lain cenderung memuaskan.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

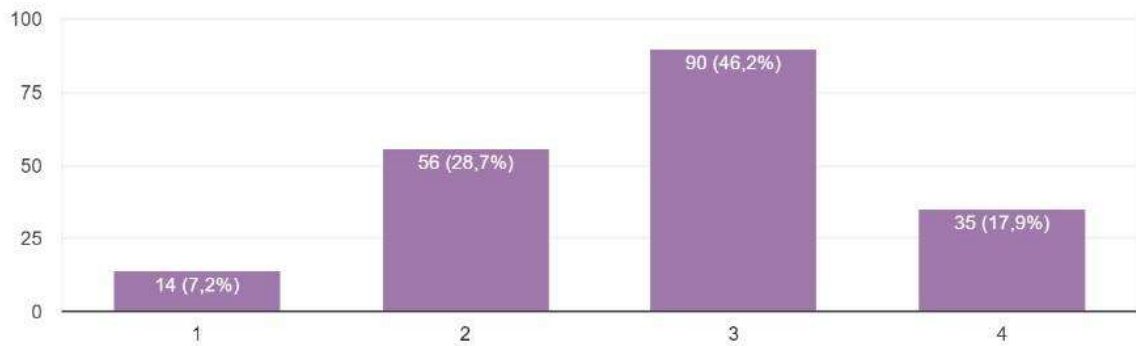


**Gambar 28.**no 16 item psychological well-being

17. Sulit bagi saya untuk menjaga hubungan agar tetap dekat

[Salin diagram](#)

195 jawaban

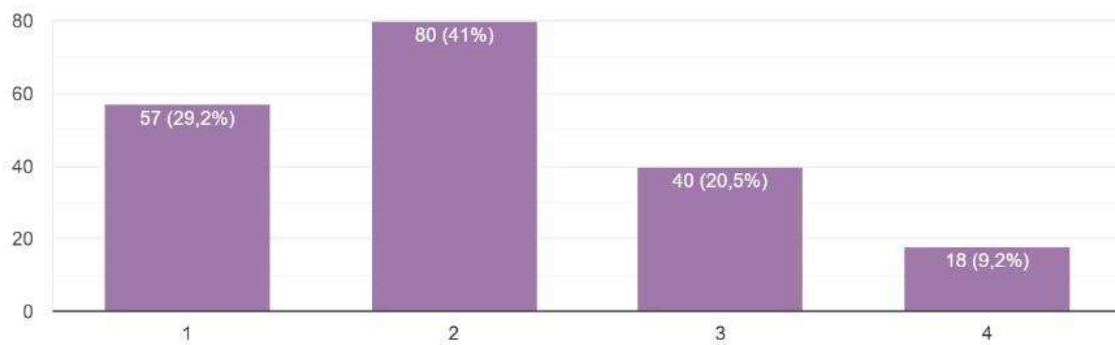


**Gambar 29.**no 17 item psychological well-being

18. Beberapa orang berfikir bahwa mereka tidak memiliki tujuan hidup, tapi saya bukan salah satunya.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

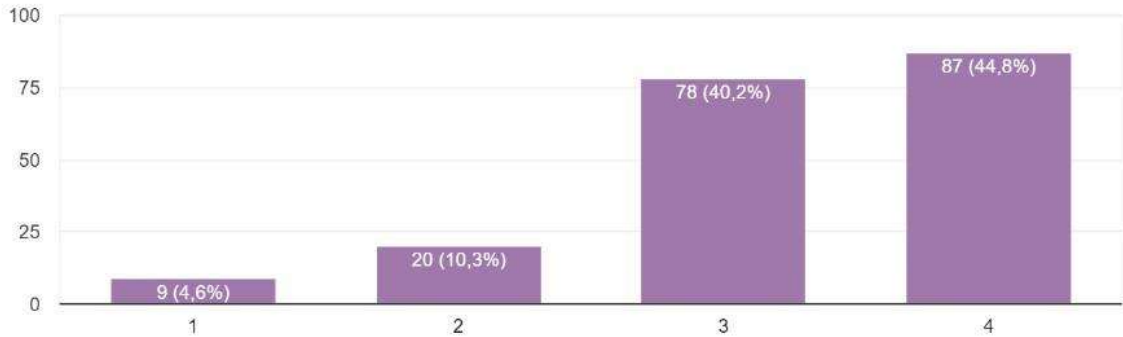


**Gambar 30.**no 18 item psychological well-being

19. Saya tidak tahu dengan apa yang harus saya capai dalam hidup.

[Salin diagram](#)

194 jawaban

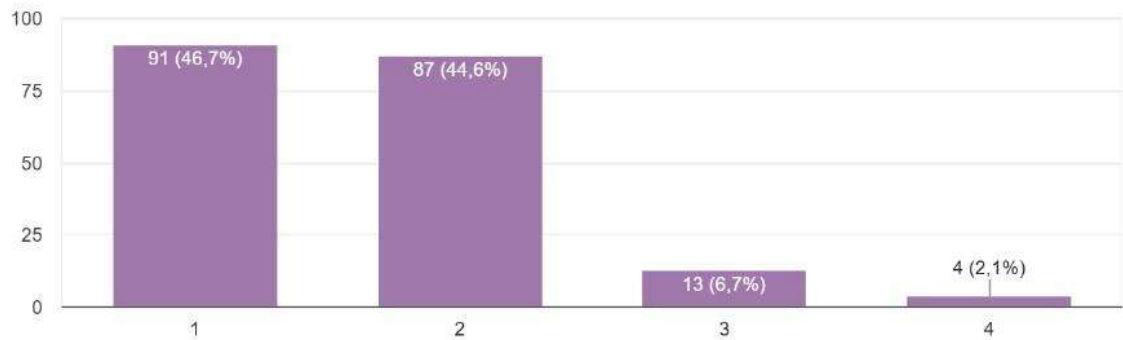


**Gambar 31.**no 19 item psychological well-being

20. Saya suka membuat rencana masa depan dan berusaha mewujudkannya.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

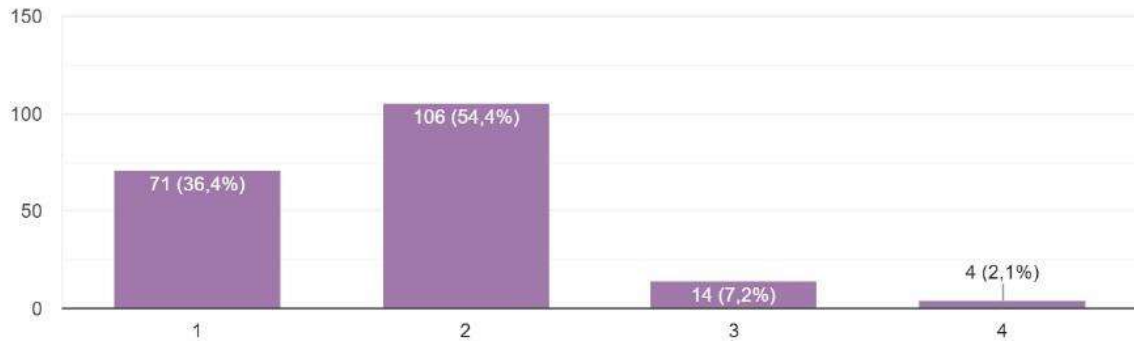


**Gambar 32.**no 20 item psychological well-being

21. Secara umum, saya merasa nyaman dengan situasi dimana saya tinggal.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

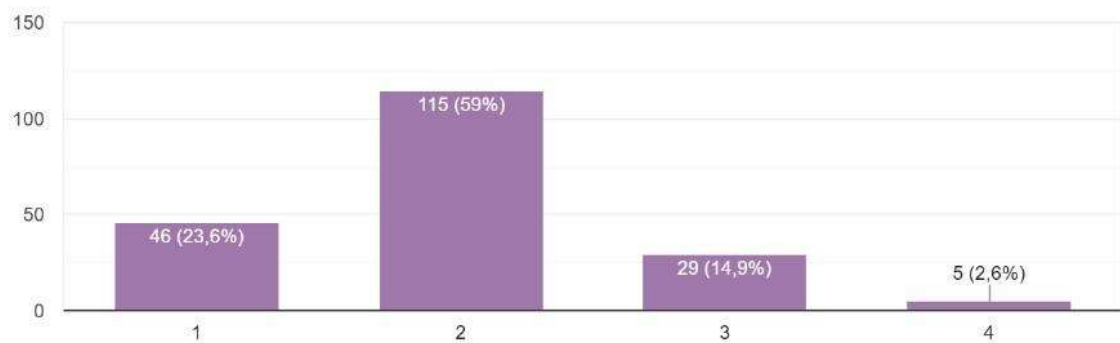


**Gambar 33.**no 21 item psychological well-being

22. Saya merasa puas terhadap kualitas pribadi saya.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

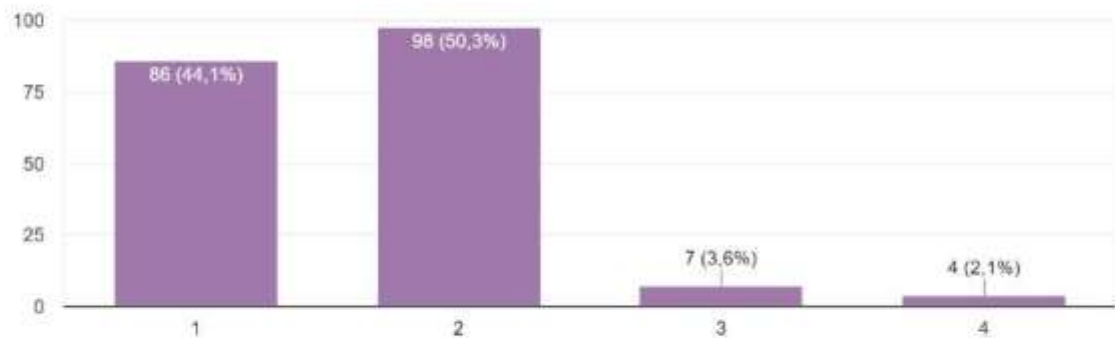


**Gambar 34.**no 22 item psychological well-being

23. Saya menikmati hidup saya pada hari ini.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

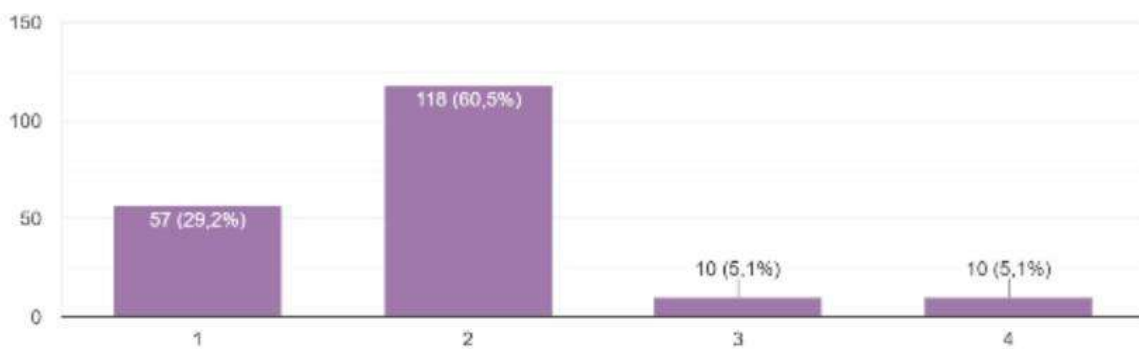


**Gambar 35.**no 23 item psychological well-being

24. Saya mampu membangun lingkungan dan gaya hidup yang saya sukai

[Salin diagram](#)

195 jawaban

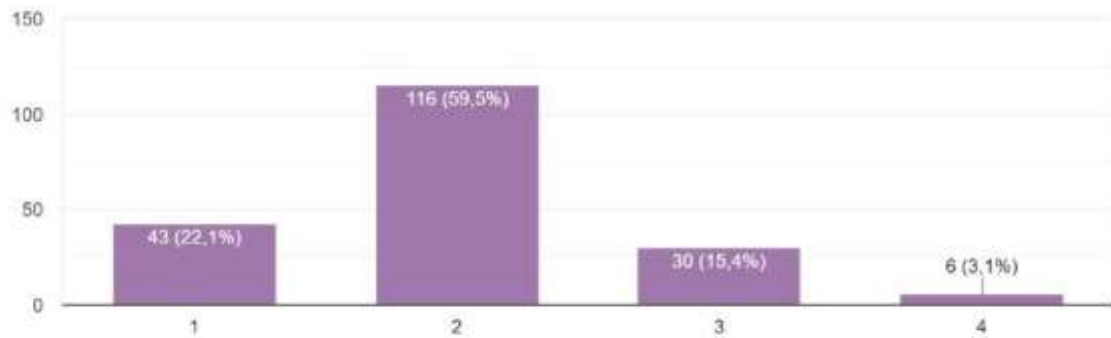


**Gambar 36.**no 24 item psychological well-being

25. Keputusan yang saya buat tidak dipengaruhi oleh apa yang orang lain lakukan.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

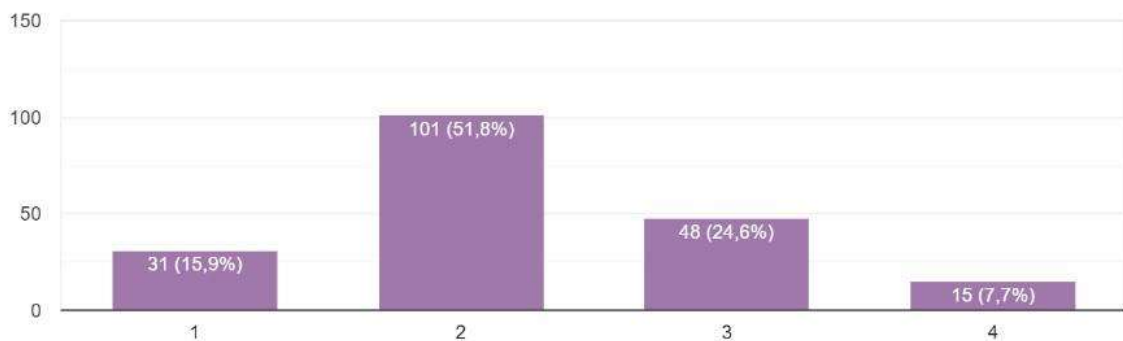


**Gambar 37.**no 25 item psychological well-being

26. Saya percaya dengan pendapat saya, meskipun bertentangan dengan kesepakatan umum.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

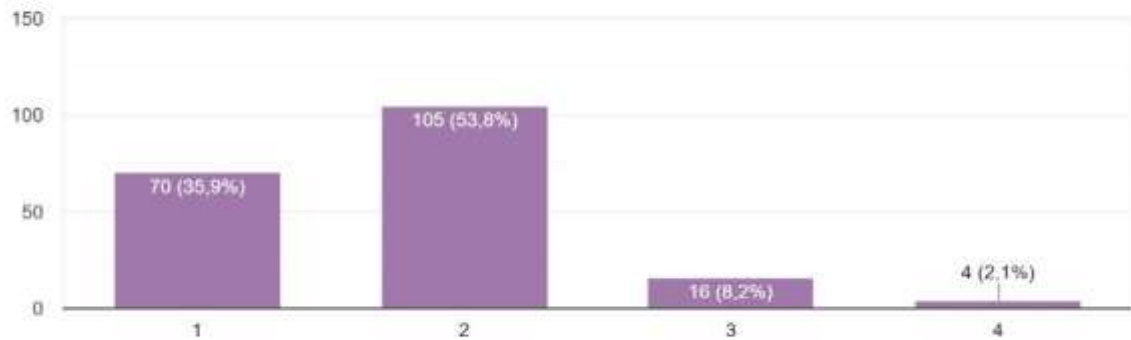


**Gambar 38.**no 26 item psychological well-being

27. Saya merasa percaya diri terhadap diri saya sendiri.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

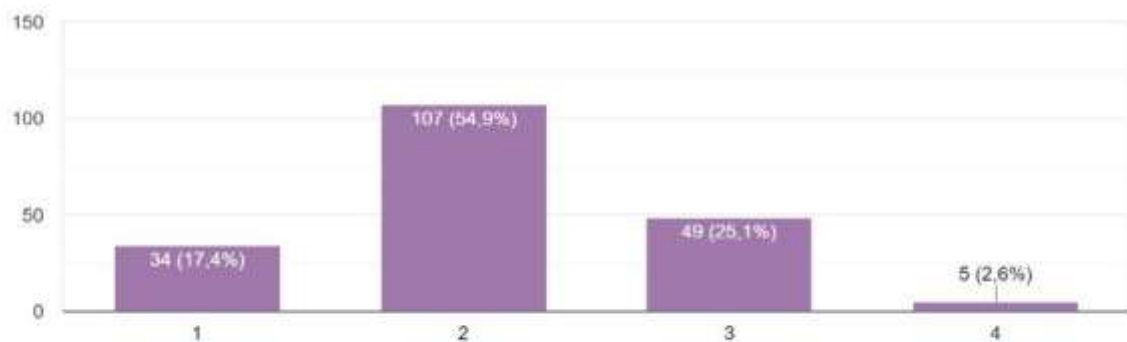


**Gambar 39.**no 27 item psychological well-being

28. Saya lebih memilih cara-cara yang sudah ada dalam memecahkan suatu masalah.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

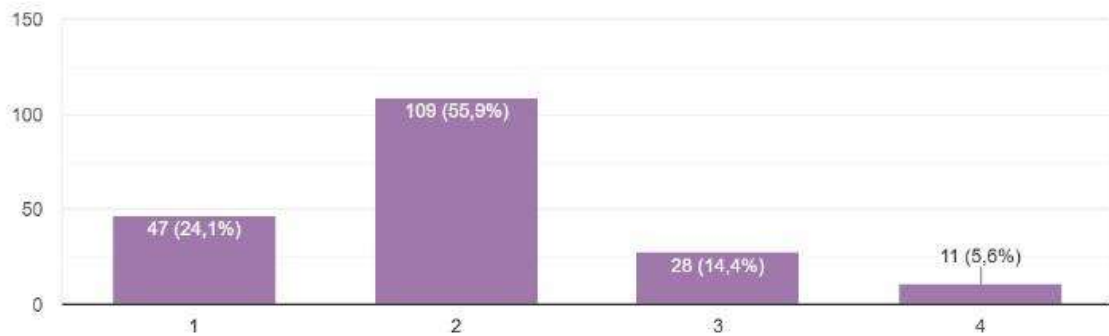


**Gambar 40.**no 28 item psychological well-being

1. Saya telah menemukan karir yang bermakna

[Salin diagram](#)

195 jawaban

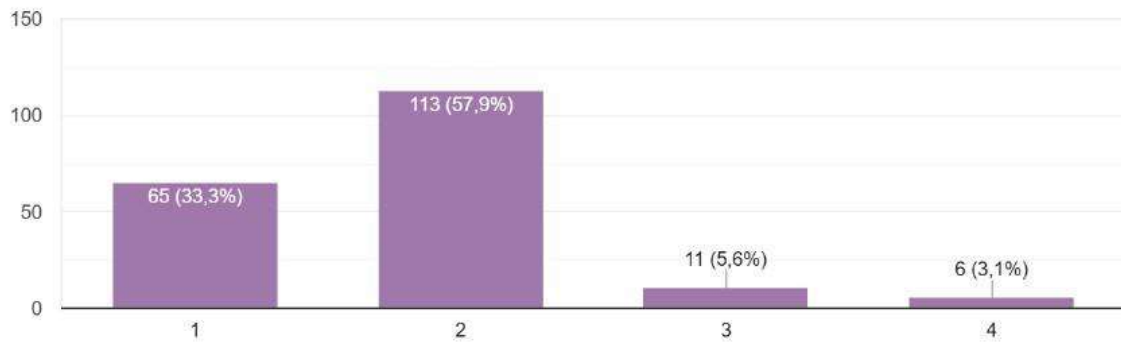


**Gambar 41.no 1 item *meaningful work***

2. Saya melihat pekerjaan saya berkontribusi untuk pertumbuhan pribadi saya.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

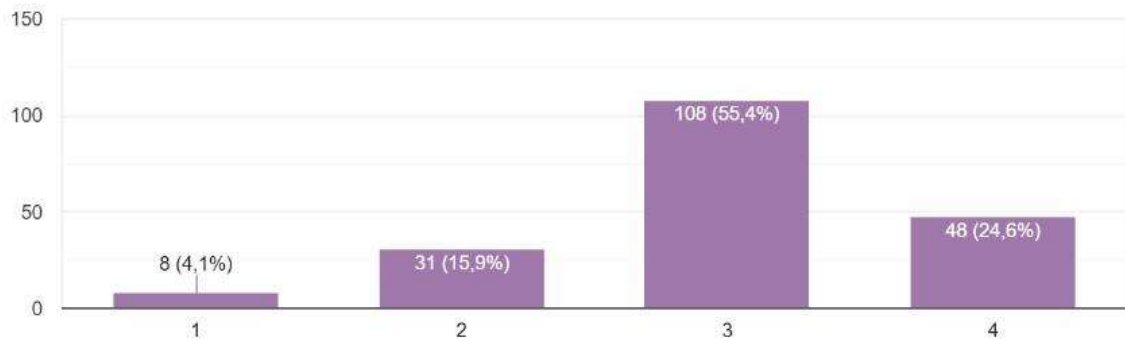


**Gambar 42.no 2 item *meaningful work***

3. Pekerjaan saya benar-benar tidak membuat perubahan untuk dunia.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

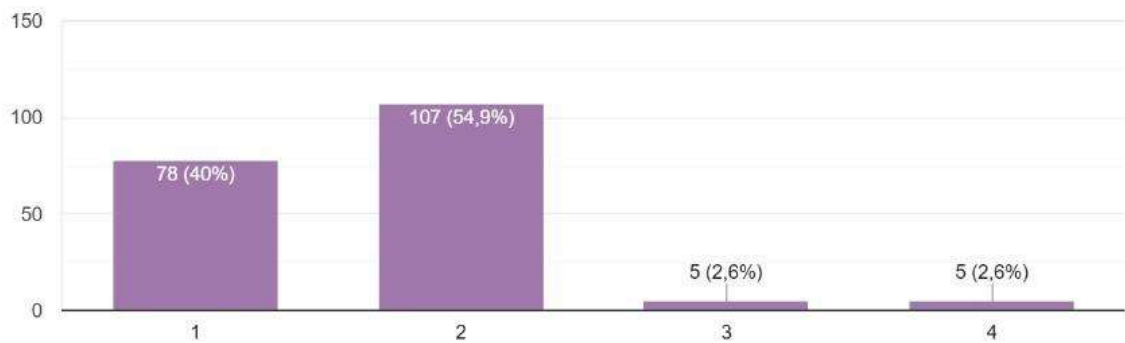


**Gambar 43.**no 3 item *meaningful work*

4. Saya mengetahui bahwa pekerjaan saya berarti bagi hidup saya.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

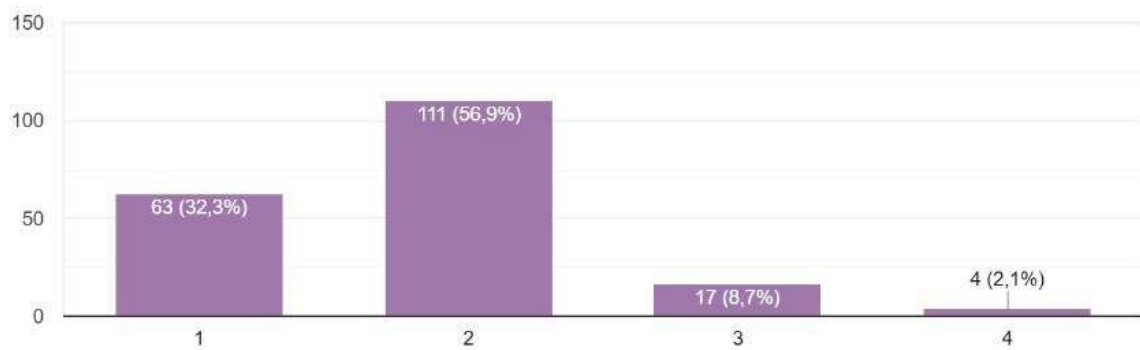


**Gambar 44.**no 4 item *meaningful work*

5. Saya tahu apa yang membuat pekerjaan saya bermakna.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

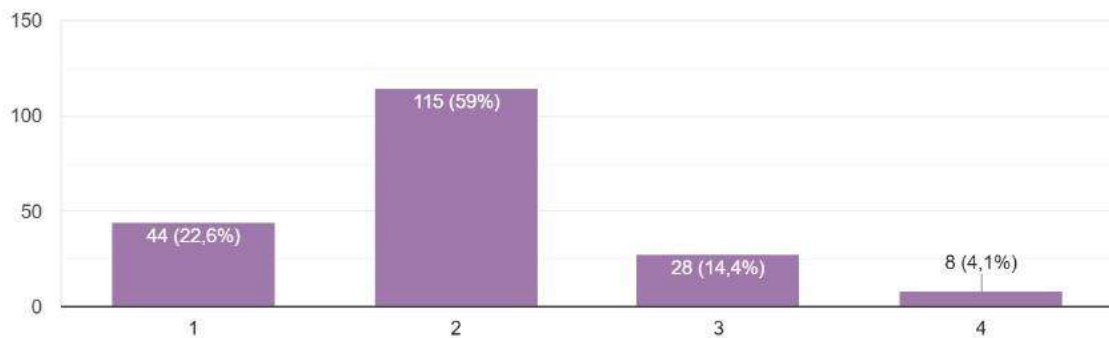


**Gambar 45.**no 4 item *meaningful work*

6. Saya tahu bahwa pekerjaan saya dapat memberikan perubahan yang positif untuk dunia.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

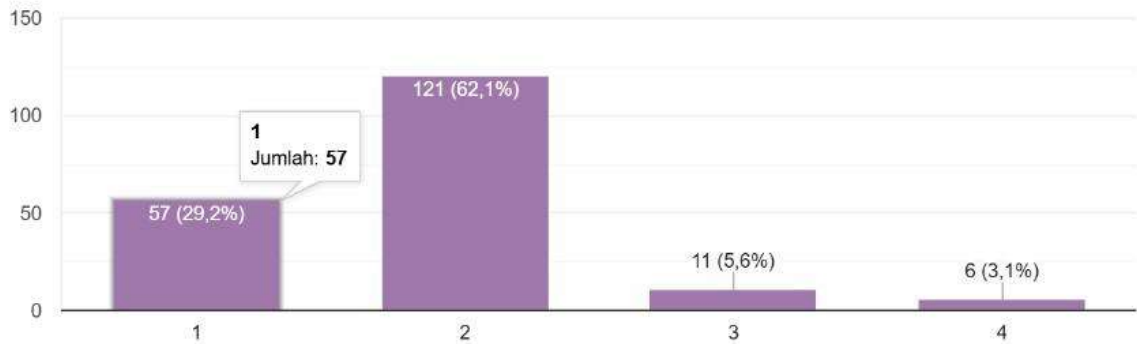


**Gambar 46.**no 6 item *meaningful work*

7. Pekerjaan saya membantu saya lebih memahami diri sendiri.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

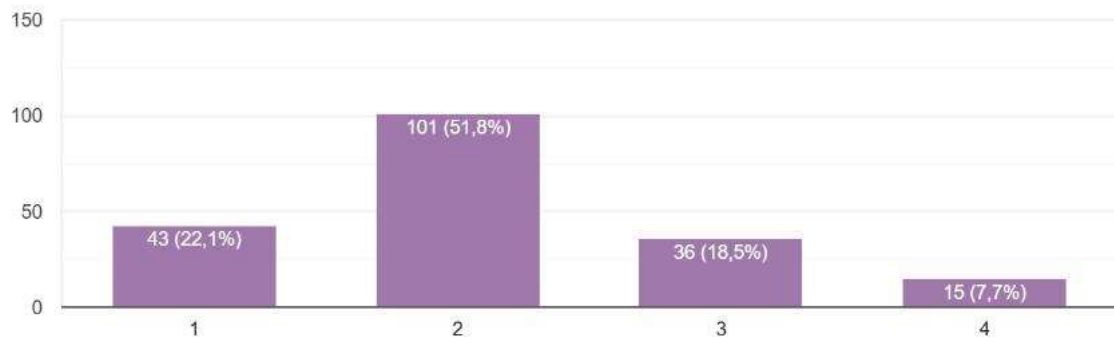


**Gambar 47.**no 7 item *meaningful work*

8. Saya telah menemukan pekerjaan yang sesuai dengan harapan saya.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

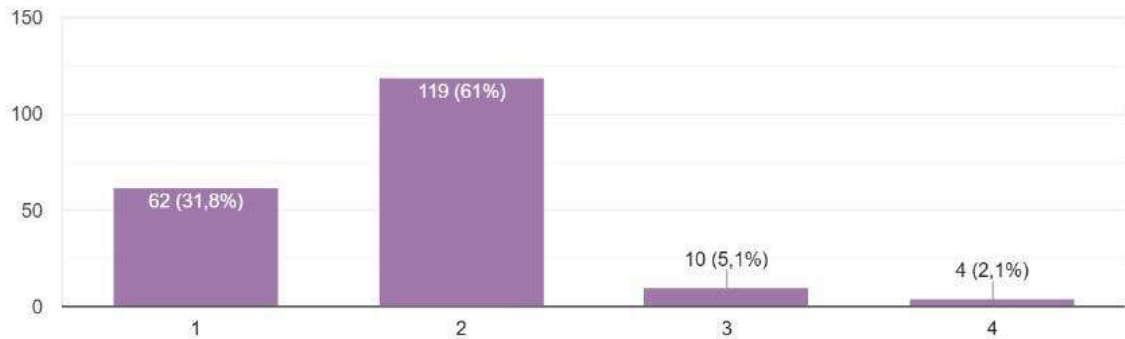


**Gambar 48.**no 8 item *meaningful work*

9. Pekerjaan saya membantu saya memahami dunia disekitar saya.

[Salin diagram](#)

195 jawaban

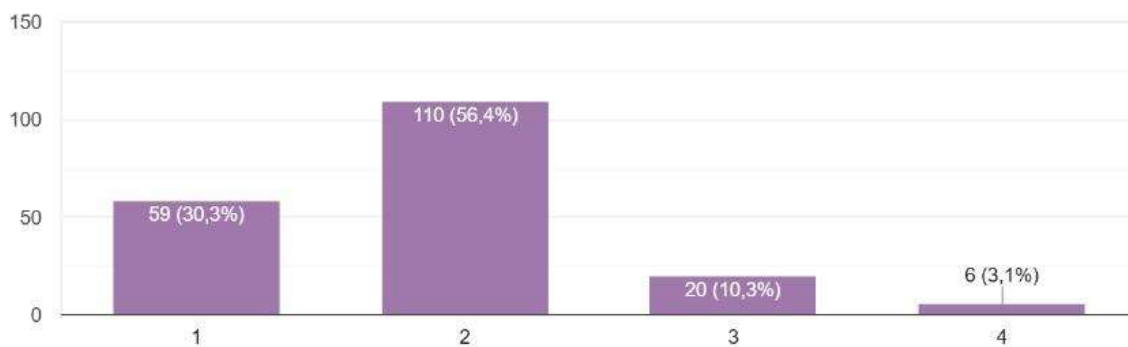


**Gambar 49.**no 9 item *meaningful work*

10. Pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan yang lebih besar.

[Salin diagram](#)

195 jawaban



**Gambar 50.**no 10 item *meaningful work*