

Pengaruh Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*) Terhadap Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) Pada Karyawan PT. X

Qanita Nawra Ganna¹, Ima Fitri Sholichah²

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: qanitanawra22@gmail.com¹, imafitri@umg.ac.id²

Abstrak

Pada masa perkembangan ini, banyak lembaga dan organisasi didirikan di Indonesia. Untuk itulah setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat membantu menjalankan setiap pekerjaan dan aktivitas di dalam instansi tersebut. Karyawan membutuhkan gaji, promosi, kepemimpinan, tunjangan, penghargaan, metode kerja, karyawan, lingkungan kerja dan komunikasi bisnis untuk tetap setia kepada perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesehatan psikologis dan kepuasan kerja pada karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengambilan sampel non-random (non-probability) menggunakan teknik purposive sampling. Subyek penelitian ini adalah karyawan di PT X. Sebanyak 42 orang. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis karyawan PT. X dengan kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Kesejahteraan Psikologis, Kepuasan Kerja, Karyawan.*

Abstract

During this period of development, many institutions and organizations were established in Indonesia. For this reason, every company needs employees who can help carry out every job and activity within the agency. Employees need salary, promotion, leadership, benefits, rewards, work methods, employees, work environment and business communication to remain loyal to the company. The purpose of this study was to determine the effect of psychological health and satisfaction on employees. The research method used is quantitative with non-random (non-probability) sampling using a targeting technique. The subjects of this study are PT. X Total 42 employees. Statistical analysis results show that there is a significant positive effect between the psychological well-being of PT. X employees.

Keywords: *Psychological Well-Being, Job Satisfaction, Employee.*

PENDAHULUAN

Di dunia saat ini, di mana perubahan yang cepat, salah satunya persaingan bisnis yang ketat dialami organisasi atau perusahaan sehingga perlu melakukan perubahan di banyak bidang. Setiap instansi memiliki sumber daya yang berbeda. Sumber daya manusia (SDM) adalah sumber daya yang paling penting. Sumber daya manusia itu sendiri merupakan kemampuan kolektif yang dimulai dari kemampuan mental dan fisik individu yang dimotivasi oleh keinginan untuk menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan perilaku dan sifatnya ditentukan oleh faktor genetik dan lingkungan. Untuk hasil kerja, mereka dimotivasi oleh keinginan untuk kepuasan (Masram, 2015).

Tanpa sumber daya manusia, tidak mungkin menggunakan sumber daya lain untuk menghasilkan suatu produk. Hal ini karena SDM yang mengoperasikan sumber daya lainnya. Menyadari pentingnya peran SDM dalam operasional bisnis, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya dengan baik karena kunci keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya efisiensi teknologi dan finansial, tetapi juga manusia. Jadi karyawan merupakan alasan utama dalam kegiatan suatu perusahaan.

Perencanaan dan manajemen SDM yang efektif dalam sebuah perusahaan sangat penting agar semua keterampilan dan personel yang dibutuhkan oleh perusahaan dapat digunakan sebaik mungkin dengan hasil yang efektif dalam peran pekerjaan saat ini dan fleksibel dalam tanggung jawab lainnya. tanggung jawab utama karyawan bekerja di sebuah instansi. Manajemen sumber daya manusia yang baik akan bermanfaat bagi perusahaan karena dapat menekan biaya, meningkatkan efisiensi operasional, memudahkan pencapaian

tujuan dan menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan.

Kepuasan kerja terdiri dari dua kata yaitu “pekerjaan” dan “kepuasan”. Pekerjaan adalah, sebagian tindakan kerja yang dilakukan oleh individu dengan imbalan. Ini berarti bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang dilakukan sebagai individu untuk bayaran atau imbalan, sedangkan kepuasan adalah persepsi seseorang tentang peristiwa, gelar, orang-orang di sekitar mereka, hubungan mereka, dan tingkat kesejahteraan mental mereka di tempat kerja (Somvir & Kaushik, 2012). Somvir dan Kaushik (2012) juga mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai tingkat orientasi emosional karyawan terhadap peran pekerjaan mereka dalam organisasi; Diasumsikan bahwa karyawan puas dengan pekerjaannya dalam hal kepemimpinan, gaji, rekan kerja, peluang promosi, alur komunikasi dan lingkungan kerja sehingga karyawan merasa berkomitmen penuh pada perusahaan, organisasinya. Keterlibatan karyawan adalah alat yang hebat untuk membantu organisasi mendapatkan keunggulan kompetitif atas perusahaan lain. Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang dianggap sebagai aset yang paling berharga bila dikelola dengan baik. Hal ini ditekankan oleh Baumruk (2004), dimana keterlibatan karyawan sebagai kekuatan perusahaan yang paling kuat.

Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dipandang sebagai respons emosional pada situasi kerja yang tidak dapat dilihat, hanya dapat disimpulkan dan dipandang sebagai persepsi individu terhadap situasi pekerjaan mereka dan berbagai aspeknya. Ini juga berarti sikap positif yang dimiliki seseorang dari apa yang dia lakukan untuk mencari nafkah. Dengan demikian, organisasi ingin karyawannya puas sehingga kinerjanya semakin lebih produktif, berkomitmen, dan efisien (Sahabi, 2022).

Menurut Robbins (2013), apa yang dilakukan karyawan lebih dari sekadar dokumen, program pengkodean, berurusan dengan *customer* dan mengendarai truk. Suatu pekerjaan membutuhkan interaksi dengan sesama rekan kerja serta dan *supervisor*, mematuhi kebijakan perusahaan, menunjukkan standar kerja, dan bekerja di lingkungan yang kadang tidak bersahabat. Dalam konteks ini, pekerjaan juga dikaitkan dengan masalah kesehatan psikologis individu.

Menurut Anoraga (1992), diantara faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, terdapat faktor psikologis yang juga mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor lingkungan dan pribadi seperti jenis kelamin, jam kerja, tingkat pendidikan yang berkaitan dengan pemikiran, sedangkan faktor-faktor lainnya adalah rasa aman, kondisi lingkungan kerja, dan waktu istirahat. Diantara faktor tersebut, faktor psikologis menjadi salah satu yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, *psychological well-being* yang disebut juga dengan kesehatan psikologis menjadi salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Lopez dan Snyder (2007) menyatakan *psychological well-being* yang baik bukan sekedar tentang kehilangan rasa sakit, tetapi juga tentang mengambil minat aktif di dunia, memahami makna dan tujuan hidup dan hubungannya dengan orang lain. Oleh karena itu, sehat secara psikologis adalah individu yang sehat secara mental yang berpikir bahwa mereka mampu mengendalikan hidup mereka sendiri, bertanggung jawab atas keadaan mereka sendiri, dan berkomunikasi dengan baik. Menurut Ryff (1995), kesejahteraan psikologis yakni keberhasilan maksimal dari kemampuan psikologis individu dalam situasi di mana individu menerima kekuatan dan kelemahannya, memiliki tujuan hidup, dapat mengembangkan hubungan yang positif dengan orang lain, dapat membentuk kepribadian yang mandiri, mengendalikan lingkungannya, serta melakukan pengembangan pribadi.

Orang-orang yang menganggap lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik dan menantang akan senang dan melakukan yang terbaik untuk tempat mereka bekerja (Wright & Bonett, 2007). Jika kesejahteraan psikologis individu rendah, dapat menyebabkan tingkat stres yang lebih tinggi (Malek et al., 2010). Menurut Spector (1997), karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang baik cenderung lebih suka menolong, sering membantu rekan kerja, datang tepat waktu, jarang tidak hadir dan bekerja lebih lama di perusahaan. Ryff dan Keyes (1995), menyatakan pekerja dengan kesejahteraan psikologis tinggi dapat menunjukkan sikap yang lebih positif dan merespon lebih baik banyak situasi kehidupan daripada pekerja dengan kesejahteraan psikologis rendah.

Kesejahteraan dapat dibagi menjadi dua bagian: kesejahteraan *eudaimonic* dan kesejahteraan *hedonic* (Liu & Shi, 2010). Istilah kesejahteraan "*hedonic*" biasanya digunakan untuk merujuk pada perasaan kebahagiaan subjektif. Hal tersebut dibagi menjadi dua komponen, yaitu komponen afektif (pengaruh positif dan pengaruh negatif) dan komponen kognitif (kepuasan dengan hidup). Hal tersebut diusulkan bahwa seseorang mengalami kebahagiaan ketika pengaruh positif dan kepuasan dengan hidup keduanya tinggi

(Carruthers & Hood, 2004). Sedangkan istilah “*eudaimonic*” digunakan untuk merujuk pada aspek tujuan *psychological well-being*. Ryff (1995) telah mengembangkan model yang sangat jelas yang membagi kesejahteraan *eudaimonic* menjadi enam aspek utama kesejahteraan psikologis. Antara lain *self acceptance* (penerimaan diri), *personal growth* (pengembangan diri), *positive relation with others* (hubungan positif dengan orang lain), *purpose of life* (tujuan hidup), *environmental mastery* (penguasaan terhadap lingkungan sekitar), dan *autonomy* (otonomi).

Kegembiraan atau kebahagiaan sejati ada dalam pencapaian terhadap sesuatu yang berharga. Kesehatan psikologis memandang *well-being* lebih dari sekedar indikator kebahagiaan, tetapi juga kemampuan pribadi untuk mewujudkan potensi untuk mencapai kesejahteraan psikologis (Renggani & Widiasavitri, 2018). Saat individu berada di lingkungan kerja yang menarik, memberikan tantangan, mereka akan senang sehingga menghasilkan kinerja yang unggul (Ariati, 2010).

Banyak penelitian tentang mencari hubungan kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja. Salah satunya Wright dari *University of Nevada* dan Cropanzano dari *Colorado State University* dengan 47 subyek. Dari penelitian mereka menunjukkan adanya hubungan positif antara kesehatan psikologis dan kepuasan kerja.

Penelitian Tanujaya (2012) tentang hubungan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan *cleaner* yang mendapatkan gaji/imbalance tidak sesuai dengan standar UMP menunjukkan adanya hubungan positif cukup rendah antara kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan semakin karyawan merasakan kesejahteraan psikologis maka kepuasan kerja meningkat. Mora dan Carbonell (2009) dalam penelitiannya, ia menyimpulkan bahwa pria lebih puas dengan pekerjaannya daripada wanita. Dalam penelitian ini juga ditunjukkan bahwa laki-laki lebih puas daripada perempuan karena kondisi kerja lainnya tidak dapat diukur.

Sementara penelitian sebelumnya hanya mengaitkan perbedaan *gender* dengan kepuasan kerja, penelitian ini menggunakan sejumlah faktor demografis lain untuk menentukan kepuasan kerja karyawan PT. X. Penelitian ini dikaitkan dengan faktor demografi seperti jenis kelamin, usia dan status pernikahan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan.

METODE

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel. Pertama variabel terikat atau *dependent variable*. Variabel terikat penelitian ini merupakan kepuasan kerja. Kedua, variabel bebas atau *independent variable*. Variabel bebas penelitian ini adalah kesejahteraan psikologis.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Untuk pengambilan sampel dilakukan secara non random (*non probability*) *sampling* melalui teknik *purposive sampling*. *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2012). Penelitian ini dilakukan di lingkungan PT. X. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 42 karyawan, yakni 20 karyawan Organik dan 22 karyawan Non-Organik. Karena penelitian dikaitkan dengan faktor demografis yaitu jenis kelamin, usia, serta status pernikahan. Berikut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan:

Tabel 1. Profil Responden

No.	Data Demografis	Kriteria	Jumlah Subjek (N=42)
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	33
		Perempuan	9
2.	Usia	20 – 25 tahun	9
		26 – 31 tahun	18
		32 – 37 tahun	9
		38 – 43 tahun	2
		44 – 49 tahun	0
		50 – 55 tahun	4
3.	Status Pernikahan	Sudah menikah	30
		Belum menikah	12

Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala *Likert*, yang digunakan untuk mengukur kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja. Untuk mengurangi dampak bias ketika menganalisis. Skala yang

dipakai adalah sangat setuju, setuju, cukup setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Untuk mengukur kesejahteraan psikologis peneliti mengadaptasi skala milik Ryff (1995) yang terdiri dari 29 item, sementara untuk mengukur kepuasan kerja menggunakan skala adaptasi milik Spector (2007) yang terdiri dari 36 item.

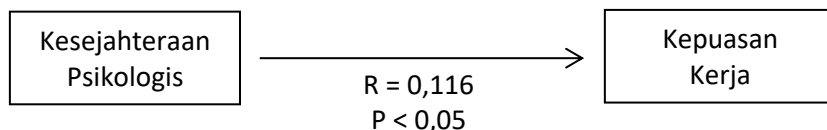
Hipotesis yang akan di uji di penelitian ini, adalah ada pengaruh positif dan signifikan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja pada karyawan di PT. X.

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Dimana untuk mencapai tujuan pertama yaitu menganalisis pengaruh *psychological well-being* dan kepuasan kerja dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Tabel 1. terdapat data demografis yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. X sebanyak 42 karyawan. Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa jenis kelamin yang mendominasi adalah laki-laki yaitu 33 orang. Usia pada karyawan didominasi oleh karyawan yang berusia 26-31 tahun yaitu sebanyak 30 orang, dan berdasarkan status pernikahan yang terbanyak yakni karyawan yang sudah menikah sebanyak 30 orang.

Hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing skala mendapatkan hasil sebagai berikut: Skala kesejahteraan psikologis mendapatkan skor reliabilitas sebesar 0,757, Skala kepuasan kerja mendapatkan skor reliabilitas sebesar 0,631.



Gambar 1. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi antara variabel kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja menunjukkan nilai $R = 0,116$ dengan signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja pada karyawan di PT. X.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Regresi

Item	Unstandardized Coefficients (B)	T	Sig.
(Constant)	95,503	5,122	0,000
Kesejahteraan Psikologis	0,353	2,296	0,027

Berdasarkan Tabel 2 dapat diuraikan konstanta dalam persamaan garis regresi yaitu $Y = 95,503 + 0,353X$. Dari persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa setiap penambahan X (kesejahteraan psikologis) akan meningkatkan kepuasan kerja. Koefisien regresi kesejahteraan psikologis sebesar 0,353 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% kesejahteraan psikologis, maka kepuasan kerja bertambah sebesar 0,353. Koefisien regresi di atas bernilai positif, sehingga dapat diartikan pengaruh variabel kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja adalah positif.

Kepuasan kerja dapat dilihat sebagai salah satu operasionalisasi konsep kesejahteraan yang terahulu dan paling umum di tempat kerja (Wright, 2014; Wright & Bonett, 2007) dan sering digambarkan sebagai kondisi emosi positif atau reaksi yang baik terhadap pekerjaan (Connolly & Viswesvaran, 2000; Judge & Larsen, 2001).

Menurut Howell dan Robert (1986) kepuasan kerja diyakini sebagai hasil keseluruhan dari karyawan menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka. Jika seseorang puas dengan pekerjaannya, ia akan bekerja dengan nyaman dan membawa hasil yang baik untuk dirinya dan perusahaan. Emosi yang dirasakan seorang karyawan pasti berdampak pada kinerja dan hasil pekerjaan. Misalnya, ketika seseorang menyelesaikan suatu pekerjaan dan melakukan pekerjaan dengan baik, dia akan senang dan akan meningkatkan motivasinya untuk terus bekerja menciptakan prestasi.

Kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena kepuasan kerja karyawan diharapkan berdampak pada peningkatan kinerja dan peningkatan efisiensi perusahaan secara keseluruhan. Menurut ilmu manajemen pelayanan jasa terdapat istilah "*happy employee, happy customer*", dengan kata lain sebelum dapat memuaskan pelanggan, karyawan terlebih dahulu harus menciptakan kepuasan agar karyawan mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya (Muayyad & Gawi, 2016).

Hasil penelitian di atas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Emmanuel (2015), yang menyatakan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya dapat mengurangi jumlah pengunduran diri dan perubahan pekerjaan. Seperti petugas kesehatan yang puas dengan pekerjaannya, mereka akan puas dengan kehidupan mereka dan jarang menderita penyakit mental. Individu dengan psikologi yang baik atau tinggi merasa lebih aman, dapat menjalin hubungan sosial yang lebih baik, dan membawa kinerja pekerjaan yang memuaskan.

Ketika mempertimbangkan konsep kesehatan psikologis bersama dengan kehidupan kerja, dapat didefinisikan sebagai individu yang membangun hubungan positif dengan orang-orang di sekitar mereka, menerima pekerjaan, menunjukkan pertumbuhan dan perkembangan, pengembangan pribadi, memenuhi kebutuhan hidup dan pekerjaan. Sehingga mereka mampu berkembang secara personal.

Perasaan, pikiran, dan perilaku individu selama bekerja dapat sangat mengarahkan tingkat kesejahteraan mereka. Dengan mengacu pada aspek tersebut, dapat disebutkan bahwa tingkat kepuasan yang diperoleh individu dari pekerjaan mereka dapat secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan psikologis mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian Krings (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan efektif antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitiannya menunjukkan bahwa orang yang secara psikologis lebih baik menunjukkan kesehatan yang lebih baik, sehingga mereka lebih mampu mengatasi situasi yang menantang di tempat kerja, berkinerja lebih baik, dan memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi.

Menurut Judge et al., (1998) mereka menemukan korelasi yang lebih kuat dalam pekerjaan dengan kompleksitas yang lebih tinggi dan yang memungkinkan peningkatan kebijaksanaan dan otonomi keputusan pekerja. Individu dapat bekerja keras ketika merasa baik secara psikologis, seperti menerima kelebihan dan kekurangan diri sendiri, dapat menjalin hubungan yang baik, pribadi yang mandiri, dapat mengontrol/mengambil kendali yang baik dari lingkungan, dan terus mengembangkan diri menjadi lebih baik. Tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologi yang baik bagi karyawan akan membantu mereka mengatasi tekanan kerja sehingga karyawan dapat mencapai kesuksesan dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan puas dengan apa yang mereka lakukan.

Menurut Judge et al., (2002) terdapat banyak penelitian yang dilakukan tentang pengaruh ciri-ciri kepribadian pada kepuasan kerja dan kesejahteraan secara terpisah, tetapi lebih sedikit tentang bagaimana sifat-sifat tersebut memengaruhi efek kepuasan kerja pada hasil psikologis (misalnya kesejahteraan). Kesejahteraan karyawan adalah konsep yang sangat luas dan dapat berupa fisik atau psikologis.

Eid dan Diener (2004) menggambarkan kepuasan dengan hidup sebagai sesuatu yang sangat stabil. Kepuasan kerja ditinjau sebagai prediktor kepuasan dengan kehidupan, meskipun (Judge et al., 1998, 2007), kepuasan kerja biasanya tidak mencakup komponen seperti individu di luar pekerjaan. Namun demikian, kedua aspek, kepuasan hidup dan kepuasan kerja, dipandang sebagai indikator penting untuk kesejahteraan psikologis (Chen et al., 2014; Wright, 2014)

Peeters, Taris dan De Jonge (2014), menjelaskan bahwa salah satu perubahan terpenting terkait dengan sifat pekerjaan: pekerjaan di sektor jasa meningkat, sedangkan jumlah karyawan yang bekerja di bidang manufaktur menurun. Selain itu, perkembangan teknologi telah membuat pekerjaan menjadi kurang intensif di bidang manufaktur dan jumlah pekerja berpendidikan terus bertambah. Ini mensyaratkan bahwa lebih banyak orang bekerja dalam pekerjaan yang tidak terlalu berat secara fisik dengan risiko kesehatan fisik yang lebih sedikit. Namun seiring perkembangan waktu seperti saat ini ini membawa tuntutan pekerjaan jenis baru dengan risikonya masing-masing. Beberapa tingkat kerja emosional (misalnya, pengaturan emosi selama interaksi dengan pelanggan) diperlukan dalam industri jasa dan sejumlah besar beban kognitif dituntut dari pengetahuan pekerja. Hal tersebut mengakibatkan pergeseran dari tuntutan fisik ke tuntutan emosional dan psikologis lalu mengarah pada kebutuhan akan pengetahuan yang lebih banyak tentang kesejahteraan psikologis dan kesehatan mental karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan berdasarkan teori-teori sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kesehatan psikologis berpengaruh terhadap kepuasan PT. X. Pengaruhnya terhadap kesejahteraan psikologis sangat positif. Sehingga dapat diartikan semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis karyawan PT. X maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariati, J. (2010). Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) di Lingkungan. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2), 117–123.
- Baumruk, R. (2004). The missing link : The role of employee engagement in business success. *Workspan*, 47, 49–52.
- Chen, G., Ai, J., & You, Y. (2014). Managerial Coaching Behaviours and Their Relations to Job Satisfaction , Life Satisfaction and Orientations to Happiness. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2, 147–156.
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of a € activity in job satisfaction : a meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29, 265–281.
- Efe, O. E., & Sahabi, M. K. (2022). Assessment Of Job Satisfaction Of Employees' In Ahmadu Bello University. *Library Philosophy and Practice*, 7089, 1-6.
- Eid, M., & Diener, E. D. (2004). Global judgments of subjective well-being: situational variability and long-term stability. *Social Indicators Research*, 65, 245–277.
- Howel, W. C., & Robert, L. D. (1986). *Essential of Industrial and Organizational Psychology*. 3rd ed. Chicago Illinois: Dorsey Press.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530–541.
- Judge, T. A., & Larsen, R. J. (2001). Dispositional Affect and Job Satisfaction : A Review and Theoretical Extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 67–98.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1998). Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction : The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34.
- Krings, J. (2018). The relationship between Job Satisfaction and Psychological Well-being of graduates : The moderating effects of Psychological Capital and Work Centrality. *Tilburg University*, 1-52.
- Liu, J., Siu, O.-L., & Shi, K. (2010). Transformational Leadership and Employee Well-Being : The Mediating Role of Trust in the Leader and Self-Efficacy. *Applied Psychology: An International Review*, 59(3), 454–479.
- Malek, M. D. A., Mearns, K., & Flin, R. (2010). Stress and psychological well-being in UK and Malaysian fire fighters. *Cross Cultural Management*, 17(1), 50–61.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi dalam Organisasi*. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mora, T., & Ada, F.-i.-C. (2009). The job satisfaction gender gap among young recent university graduates: Evidence from Catalonia. *Journal of Behavioral and Experimental Economics (formerly The Journal of Socio-Economics)*, 38(4), 581-589.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. O. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75-98.
- Peeters, M. C., Jonge, d. J., & Taris, T. (2014). *An Introduction To Contemporary Work Psychology*. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Renggani, A. F., & Wideasavitri, P. N. (2018). Peran Self Compassion Terhadap Psychological Well-Being Pengajar Muda di Indonesia Mengajar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 177-186.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior, 15th Edition*. Boston: Pearson.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2007). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Sage Publications, Inc.
- Somvir, & Kaushik, S. (2012). Job Satisfaction among Library Professionals in Haryana. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 2(5), 1-4.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications, Inc.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tanujaya, W. (2012). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Pada

- Karyawan Cleaner (Studi Pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP Di PT . Sinergi Integra Services , Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 67-69.
- Wright, T. A. (2014). Putting your best “face” forward : The role of emotion-based well-being in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 1153–1168.
- Wright, T., & Bonett, D. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160.
- Wright, T., & Cropanzano, R. (2000). A 5 Year Study of Change In the Relationship Between Well-being and Job Performance. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*(51), 252–265.