**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL BEING AND***

***JOB SATISFACTION ON CONTRACT EMPLOYEES IN THE SPECIAL REGION OF YOGYAKARTA***

**Puput Kinaseh1, Alimatus Sahrah2**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

17081698@student.mercubuana-yogya.ac.id

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara *psychological well being* dengan kepuasan kerja pada karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta. Subjek penelitian ini berjumlah 61 orang yang memiliki karakteristik sebagai karyawan kontrak dan masa kerja minimal 1 tahun. Cara pengambilan data menggunakan metode *purposive sampling.* Pengambilan data penelitian ini menggunakan skala *psychological well being* dan skala kepuasan kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment. Berdasarkan analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,244 dengan p = 0,029 (p < 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara psychological wel being dengan kepuasan kerja. Diterimanya hipotesis menunjukkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,060 variabel *psychological well being* menunjukkan kontribuasi sebesar 6% terhadap kepuasan kerja dan sisanya 94% dipengaruhi oleh faktor lain seperti sosial, fisik, finansial.

**Kata Kunci**: *Psychological well being*, kepuasan kerja.

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between psychological well being and job satisfaction for contract employees in the Special Region of Yogyakarta. The subjects of this study amounted to 61 people who have characteristics as contract employees and a minimum period of 1 year. How to collect data using purposive sampling method. The data collection in this study used a psychological well being scale and a job satisfaction scale. The data analysis technique used is product moment correlation. Based on the data analysis, the correlation coefficient (R) was 0.244 with p = 0.029 (p < 0.05). These results indicate that there is a positive relationship between psychological well-being and job satisfaction. Acceptance of the hypothesis shows the coefficient of determination (R²) of 0.060 psychological well being variable shows a contribution of 6% to job satisfaction and the remaining 94% is influenced by other factors such as social, physical, financial.*

***Keywords****: psychological well being, job satisfation.*

1. **PENDAHULUAN**

Covid-19 diketahui pertama muncul di Wuhan China tepatnya di sebuah pasar hewan. Oleh karena itu, muncul dugaan bahwa covid-19 mulanya adalah penyakit zoonosis. Seiring dengan pesatnya penelitian terkait covid-19 maka diketahui bahwa transmisi yang terjadi saat ini merupakan penyakit yang dapat ditransmisikan dari maunisa ke manusia melalui droplet (Kurnia Ardiansyah A, 2021). Pemerintah mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Namun, dalam upaya pemberlakuan PSBB belum adanya penurunan dalam kasus covid-19 di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sehingga, pemerintah melakukan kebijakan pemberlakuan PPKM Darurat seperti transportasi terbatas, pusat perbelanjaan, tempat rekreasi dan hiburan ditutup. Keadaan ini berdampak luas terhadap kondisi sosial ekonomi masyarakat termasuk keberlangsungan pekerjaan dan penurunan pendapatan kerja.

Besarnya pengaruh covid-19 yang dikemukakan oleh Ozili (2020) bahwa gangguan ekonomi yang disebabkan oleh covid-19 tidak hanya merusak tetapi juga memiliki dampak berlebih karena menciptakan guncangan permintaan dan penawaran di hampir setiap bidang usaha. Hal ini secara langsung akan menjadikan karyawan merasa lebih berat termasuk karyawan kontrak. Beban yang bertambah inilah yang perlu juga diperhatikan sehingga karyawan yang bekerja tetap fokus dan produktif.

Kepuasan kerja merupakan salah satu yang harus dilihat dari penambahan beban kerja selama covid-19. Apabila sisi kepuasan kerja tidak tercapai akan menyebabkan gangguan pada performa, prduktivitas bahkan meningkatkan angka absensi dan menurunnya loyalitas karyawan (Aziri, 2011)

Kepuasan kerja muncul bisa berasal dari internal karyawan maupun eksternal karyawan. Kepuasan yang muncul dari internal berhubungan dengan karakter kepribadian. Kepribadian yang positif biasanya tidak akan banyak menyalahkan kondisi eksternal, sehingga untuk merasa puas karyawan menganggap itu sebagai bagian dari perasaannya sendiri. Kepuasan yang muncul secara eksternal yaitu adanya sebab eksternal yang membuatnya kurang merasa nyaman bekerja.

Salah satu kondisi eksternal yang muncul dan mengganggu kepuasan kerja karyawan dapat dihubungkan dengan fenomena pandemi Covid-19 (Fay, 1967). Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja, maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut. Dengan demikian, produktifitas dan hasil kerja akan meningkat secara optimal (Badriyah,2015).

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat vital dalma organisasi (Howell & Monique, 1967).

Karyawan didefinisikan sebagai seseorang yang menjual jasanya mencakup pikiran dan tenaga serta mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Hasibuan, 2014) Kemudian Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. karyawan kontrak merupakan pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Kemudian Menurut Jehani (2008) kontrak merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu di perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut.

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa pekerja kontrak adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penyedia tenaga kontrak dengan menerima upah atau imbalan yang kemudian oleh perusahaan tersebut dialihkan kepada perusahaan pemberi kerja dengan kesepakatan antara kedua belah pihak.

Kepuasan kerja merupakan cara karyawan merasakan pekerjaannya dengan generalisasi sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam (Wexley & Yukl,2003). Menurut Kaswan (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pendorong performa kerja yang merupakan hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Lanjut dijelaskan kepuasan kerja memiliki tiga aspek yaitu aspek pekerjaan merupakan perasaan atau sikap karyawan dalam menandang suatu pekerjaan dari berbagai aktifitas dalam menyelesaikan pekerjaannya yang mencakup banyak jenis ketrampilan dan bakat-bakat pekerjaan.

Fakta secara umum pelaksanaan sistem kontrakmendapat tanggapan kurang baik dari para karyawan kontrak itu sendiri, yang dikarenakan oleh rasa adanya ketidaknyamanan pada karyawan kontrak sehingga memicu berbagai aksi tindakan mogok kerja yang dilakukan oleh para karyawan kontrak. Seperti peristiwa yang terjadi pada tanggal 12 Juni 2012. Ribuan buruh PT Daelim Indonesia yang berasal dari Gabungan Serikat Buruh Independen (GSBI) dan Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPMI) menggelar aksi mogok karena tidak puas hanya dijadikan tenaga *outourcing* dengan sistem kerja kontrak (Khamdi, 2012). Selanjutnya, berdasarkan berita dari liputan 6 pada studi dari Dale Carnegia bertajuk *Global Leadership Study* (2016) lebih dari 30% tenaga di Indonesia dari 205 pekerja perusahaan kecil hingga menengah hanya 17% karyawan yang mengaku puas dengan pekerjaan mereka. Riset juga memperlihatkan bahwa kepuasan tersebut kuat dipengaruhi oleh perilaku atasan. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Akbar, 2020), pada karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten X menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari 33 karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X terdapat 11 responden yang tergolong telah mencapai kepuasan dalam bekerja atau sebesar 33,3%. Mayoritas responden berdasarkan penilaian JSS tergolong ambivalen yaitu sebanyak 22 responden atau 66,7% yang artinya responden mayoritas masih belum mencapai kepuasan kerja, namun tidak secara ekspresif dan terbuka menyampaikan kondisi ketidakpuasan dalam bekerja yang dihadapi. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh (Damas.D, 2019) pada pegawai *outsourcing* dan pegawai tetap menunjukkan bahwa pegawai *outsourcing* memiliki kepuasan kerja yang rendah yang ditunjukkan dengan aspek kompensasi yaitu pegawai *outsourcing* cenderung merasa tidak puas karena kompensasi yang didapat dirasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh (Andiyah, N.P, 2018) pada karyawan menunjukkan bahwa 29 subjek (27,6%) memiliki kepuasan kerja sangat rendah, 14 subjek (13,3%) memiliki kepuasan kerja yang rendah, 24 subjek (22,9%) memiliki kepuasan kerja yang sedang, 18 subjek (17,1%) memiliki kepuasan kerja yang tinggi, 20 subjek (19%) memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi.

 Sejalan dengan itu peneliti melakukan wawancara dan pembagian survey psikologi yang dilakukan pada tanggal 15 juli 2021 pada karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan responden 15 orang yang dimana untuk wawancara sebanyak 5 karyawan kontrak dan survey psikologi sebanyak 10 karyawan kontrak di DIY. Pertanyaan dan pernyataan yang peneliti ajukan merujuk pada aspek-aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan, kompensasi, dan pengawasan. Dari hasil wawancara dan survey yang dilakukan di dapat data sebagai berikut. Bahwa karyawan kontrak kurang puas dengan aspek pekerjaan yaitu karyawan kurang merasa nyaman dengan lingkungan kerja disebabkan fasilitas pekerjaan yang kurang memadai, lingkungan yang toxic serta adanya kekhawatiran mereka dimasa pandemi ini yaitu jika sewaktu-waktu mereka akan di phk, pemotongan gaji yang disebabkan adanya pengurangan jam kerja dan pendapatan organisasi yang menurun. Kemudian karyawan tidak puas dengan aspek kompensasi yaitu karyawan merasa gaji dan beban kerja yang kurang sesuai karena dibawah dari gaji UMR namun mereka ingin gajinya diatas UMR di Daerah Istimewa Yogyakarta. Serta kurang puas dengan aspek pengawasan yaitu disebabkan karena gaya pengawasan atasan yang kurang tepat sehingga karyawan merasa kurang nyaman ketika pemilik organisasi memantau atau mengawasi karyawan dalam bekerja karena merasa canggung dan harus berhati-hati untuk melakukan pekerjaan tersebut supaya tidak ada kesalahan dalam bekerja. Kemudian, dapat disimpulkan bahwa karyawan kontrak memiliki kecenderungan kepuasan kerja yang rendah karena memiliki permasalahan pada aspek pekerjaan, aspek kompensasi dan aspek pengawasan.

Fenomena-fenomena tersebut menggambarkan bahwa kemungkinan besar banyak karyawan kontrak mempunyai kepuasan kerja yang rendah. Karyawan yang puas dalam menjalani pekerjaannya akan lebih produktif dalam bekerja, berdedikasi, dan menunjukkan hasil kerja terbaiknya. sehingga perusahaan dapat mencapai kesuksesannya dengan peran dari kepuasan kerja yang dimiliki karyawan (Wexley & Yukl, 2003).

Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2012) bahwa Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi dan memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan turnover, serta menurunnya kedisplinan dan produktivitas kerja.

Oleh karena itu diharapkan karyawan kontrak memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Hariandja (2002) menyatakan kepuasan kerja akan mempengaruhi perilaku dari karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih bergairah dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas, rajin bekerja serta selalu berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan perilaku negatif seperti banyak berbicara pada waktu jam kerja, kelesuahan yang berlebihan, memakai barang-barang dari perusahaan dengan boros, banyak waktu yang terbuang keteledoran dan ketidak hati-hatian serta ketidaksediaan untuk bekerja sama dengan atasan maupun dengan rekan kerjanya (As’ad, 2004). Menurut Herzberg (1959) ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Ketidakpuasan kerja yang dimiliki karyawan menyebabkan berbagai masalah yang sama terhadap diri karyawan maupun organisasi tempat ia bekerja yang kemudian dapat menyebabkan beberapa penyakit seperti migrain, kelelahan kerja, dan sebagainya (Wijono, 2010).

Kepuasan kerja penting dilakukan terutama pada karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta. Karena jika suatu organisasi memiliki karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi maka akan meminimalisir keluar mausknya karyawan terkhusus karyawan kontrak dan produktifitas kerja karyawan kontrak. menjadi lebih baik. Sehingga, membuat sumber daya organisasi meningkat. Seperti halnya, bahwa karyawan yang puas dalam menjalani pekerjaannya akan lebih produktif dalam bekerja, berdedikasi dan menunjukkan hasil kerja terbiaknya. Sehingga organisasi dapat mencapai kesusksesannya dengan peran dari kepuasan kerja (Wexley & Yukl, 2003).

Kepuasan kerja menurut Moh. As’ad (2004) yaitu Faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial. Dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, adapun salah satunya faktor *psychological well being* yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini. Peneliti memilih *psychological well being* sebagai variabel bebas. Karena sejalan dengan permasalahan yang ada di Daerah Istimewa yogyakarta.

Menurut Howell dan Robert (1986) menyatakan bahwa ketika individu dapat merasakan *psychological well being* yaitu menerima kekuatan dan kelemahan, dapat membangun relasi, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal maka individu dapat bekerja dengan baik dan merasakan kepuasan kerja. Serta mampu menghadapi tekanan dalam bekerja sehingga karyawan mampu menciptakan karya maupun prestasi dalam bekerja. *Psychological Well Being* adalah keadaan individu yang dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri sebagaimana adanya, memiliki hubungan positif dengan orang lain, mampu mengarahkan perilakunya sendiri, mampu menguasai lingkungan, serta memilki tujuan dalam hidup (Ryff,1989).

Menurut B.Daniella (2012) *psychological well being* merupakan tingkat kemampuan individu dalam menerima dirinya apa adanya, membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, mandiri terhadap tekanan sosial, mengontrol lingkungan eksternal, memiliki arti hidup, serta merealisasikan potensi dirinya secara kontinyu. Individu dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis apabila dirinya memiliki penilaian positif terhadap dirinya sendiri, mampu bertindak secara otonomi, menguasai lingkungannya, memiliki tujuan dan makna hidup, serta mengalami perkembangan kepribadian.

 Berdasarkan berbagai pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *Psychological well being* merupakan sebuah kondisi atau tingkatan kemampuan individu memiliki sikap yang positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan diri, dapat menghadapi tekanan sosial dengan mengontrol lingkungan eksternal.

 Menurut Ryff (1989) aspek-aspek psychological well being terdiri dari enam yaitu: penerimaan diri (*Self Acceptance*), hubungan positif dengan rang lain (*positive relation with others*), kemandirian(*autonomy*), penguasaan terhadap lingkungan(*environtmental mastery*), tujuan hidup(*purpose in life*), pertumbuhan pribadi(*personal growth*).

Menurut Wright dan Bonnet (2007) ketika seseorang memiliki *psychological well being* maka hal itu juga akan terbawa pada perasaannya saat bekerja. Seseorang yang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan dan penuh dengan tantangan, maka ia akan merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal. judge dan locke (dalam Wright Cropanzano, 2000) ketika individu dapat merasakan kebahagiaan atau emosi positif dalam dirinya maka ia dapat bekerja dengan baik maka hal itu akan membawa dampak positif dan kebahagiaan terhadap individu tersebut. Selain itu, (Spektor, 1997) menyatakan Ketika seseorang memiliki *psychological well being* yang tinggi maka hal itu juga akan terbawa pada perasaannya saat bekerja. Pekerja yang memiliki *psychological well being* yang tinggi lebih kooperatif, lebih mudah menolong koleganya, tepat waktu dan efesian jarang absen, dan bertahan bekerja dalam perusahaan lebih lama.

Tasema (2018) menunjukkan adanya hubungan postif antara *psychological well being* dengan kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi tingkat *psychological well being* maka semakin tinggi juga kepuasan kerja dan sebaliknya apabila tingkat *psychological well being* semakin rendah maka tingkat kepuasan kerja juga semakin rendah. Tingkat *psychological well being* pada karyawan yang lebih baik dapat berguna untuk meningkatkan komitmen individu, produktivitas kerja, hubungan dengan rekan kerja dan penguasaan lingkungan kerja Horn, Taris, Schaufeli & Schreurs, 2004). Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *psychological well being* dengan kepuasan kerja pada karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta.

1. **METODE**

Pada metode ini menggunakan subjek karyawan kontrak di DIY yang berjumlah 61 orang. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *purpose sampling* . *Purposive sampling* merupakan teknik dengan perimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Adapun kriteria subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan kontrak di DIY dan sudah bekerja minimal 1 tahun.

Metode pengumpulan data menggunakan skala yang mengacu pada model likert. Aitem-aitem dalam skala ini dibagi menjadi dua kelompok yaitu *favorable* dan *Unfavorable.*

Adapun skala yang digunakan adalah skala *psychological well being* dari *The Scale of Psychological Well Being* (SPWB) yang dikembangkan oleh Ryff dan skala kepuasan kerja disusun berdasarkan menurut Wexley & Yukl (2003). Metode analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* dan teknik analisis data menggunakan aplikasi SPSS versi.21.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data yang diukur memiliki sebaran data yang normal. Uji normalitas digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis kolmogorov smirnov (KS-Z). Hasil uji normalitas kepuasan kerja diperoleh nilai KS-Z = 0,103 dengan nilai signifikan p = 0,168 dan uji normalitas *psychological well being* diperoleh nilai KS-Z = 0,095 dengan nilai signifikan p = 0,200. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel kepuasan kerja berdistribusi normal dan *psychological well being* berdistribusi normal.

Hasil uji linieritas variabel kepuasan kerja dan *psychological well being* diperoleh nilai koefisien linier F = 4,791 dengan taraf signifikani p = 0,036 yang berarti hubungan antara *psychological well being* dengan kepuasan kerja pada karyawan

kontrak di DIY merupakan hubungan yang linier. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh karl pearson. Hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh korelasi (rxy) = 0,244 dengan signifikansi p = 0,029 yang berarti ada hubungan positif antara *psychological well being* dengan kepuasan kerja pada karyawan kontrak di DIY. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *psychological well bing* karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan. Dan sebaliknya semakin rendah *psychological well being* maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan kontrak. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,060 yang menunjukkan bahwa variabel *psychological well being* pada karyawan kontrak berdistribusi sebesar 6% terhadap variabel kepuasan kerja dan sisanya 94% dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor sosial, fisik, finansial. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa *psychological well being* dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut juga mendukung hasil penelitian terdahulu yaitu oleh (Tasema, 2018) menyatakan bahwa meningkatkan *psychological well being* sangat penting, karena *psychological well being* yang baik akan membantu individu dalam mencapai tingkat kepuasan kerja yang baik. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *psychological well being* yang tinggi akan diikuti dengan kepuasan kerja yang tinggi juga. Semakin tinggi *psychological well being* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Begitupula sebaliknya, semakin rendah *psychological well being* yang dimiliki karyawan maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

*Psychological well being* merupakan sesuatu yang multi-dimensial terdiri dari penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi (Ryff 1989). Hupper, 2009 (dalam Tasema, 2018) menyatakan bahwa orang-orang dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki perasaan senang, memiliki motivasi dan puas dengan kehidupan. Adapun 6 aspek *psychological well being* menurut Ryff (1989) yaitu:

Aspek Penerimaan Diri (*self-acceptance*) merupakan individu yang dapat mengevaluasi secar apositif terhadap dirinya sekarang dan dirinya dimasa lalu. Aspek Hubungan Positif dengan Orang Lain (*positive relation with others*) merupakan individu yang mampu untuk mengelola hubungan interpersonal yang hangat dan adanya kepercayaan satu sama lain serta ia merasa puas. Aspek kemandirian *(autonomy)* merupakan individu yang mampu melakukan aktualisasi diri dan berfungsi penuh memiliki keyakinan dan kemandirian. Aspek penguasaan terhadap lingkungan *(environtmental mastery)* merupakan kemampuan untk mengatur penguasaan terhadap lingkungan sebagai adanya kapasitas untuk mengatur kehidupan dengan efektif dan lingkungan sekitar. Aspek tujuan hidup *(purpoase in life)* merupakan individu yang memiliki keberhasilan dalam menemukan makna dan tujuan diberbagai usaha dan kesempatan dapat diartikan sebagai individu yang memiliki tujuan dan keyakinan bahwa hidupnya berarti. dan aspek pertumbuhan pribasi *(personal growth)* merupakan kebutuhan untuk mengaktualisasikan dirinya sendiri dan merealisasikan potensi yang dimilikinya.

Menurut Howell dan Robert (1986) menyatakan bahwa ketika individu dapat merasakan *psychological well being* yaitu menerima kekuatan dan kelemahan, dapat membangun relasi, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal maka individu dapat bekerja dengan baik dan merasakan kepuasan kerja. Serta mampu menghadapi tekanan dalam bekerja sehingga karyawan mampu menciptakan karya maupun prestasi dalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan perilaku subjek terkait dengan aspek-apek *psychological well being*. Pada aspek penerimaan diri perilaku subjek menunjukkan bahwa subjek memiliki penerimaan diri yang cukup. Subjek mampu menyadari kelemahan, kelebihan dan posisi subjek didalam pekerjaan tersebut. Sejalan dengan teori Shaver & Freedman (dalam Hurlock, 1994) bahwa kebahagiaan banyak bergantung pada sikap menerima dan menikmati apa yang dimiliki diri sendiri, serta mempertahankan keseimbangan antara harapan dan prestasi. Selanjutnya aspek kemandirian ditunjukkan Ketika subjek memiliki permasalahan ditempat kerja maka subjek akan mengatasinya sendiri ketika permasalahan itu bersifat personal. Hal ini sesuai dengan pendapat (Tanujaya, 2014) bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan Psikologis rendah cenderung bergantung kepada orang lain baik dalam mengambil keputusan maupun mengemukakan pendapat. Aspek hubungan positif dengan orang lain yang ditunjukkan dengan perilaku subjek bahwa mayoritas subjek memiliki hubungan positif dengan orang lain. Ketika subjek dan rekan kerja mengalami situasi yang membaik dan subjek membutuhkan bantuan maka akan dibantu oleh rekan kerjanya.

**Tabel.1**

Kategorisasi skor skala kepuasan kerja

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Persentase |
| Tinggi | X ≥ 𝜇 + 1. 𝜎 | X ≥ 45 | 31 | 50,8% |
| Sedang | (𝜇 − 1. 𝜎) ≤ X < (𝜇 + 1. 𝜎) | 30 ≤ X < 45 | 30 | 49,2% |
| Rendah | X < 𝜇 − 1. 𝜎 | X < 45 | 0 | 0% |
|  |  |  Total | 61 | 100% |

**Tabel.2**

kategorisasi skor skala *psychological well being*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Persentase |
| Tinggi | X ≥ 𝜇 + 1. 𝜎 | X ≥ 72 | 21 | 34,4% |
| Sedang | (𝜇 − 1. 𝜎) ≤ X < (𝜇 + 1. 𝜎) | 48 ≤ X < 72 | 38 | 62,3% |
| Rendah | X < 𝜇 − 1. 𝜎 | X < 72 | 2 | 3,3% |
|  |  | Total | 61 | 100% |

**Tabel.3** Hubungan antara *Psychological Well Being* dengan Kepuasan Kerja

|  |
| --- |
| **Correlations** |
|  | KP | PWB |
| KP | Pearson Correlation | 1 | ,244\* |
| Sig. (1-tailed) |  | ,029 |
| N | 61 | 61 |
| PWB | Pearson Correlation | ,244\* | 1 |
| Sig. (1-tailed) | ,029 |  |
| N | 61 | 61 |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed). |

1. **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara psychological well being dengan kepuasan kerja pada karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi (rxy) = 0,293 dengan p = 0,011 (p < 0,05) yang berarti ada hubungan yang positif antara *psychological well being* dengan kepuasan kerja Artinya semakin positif *psychological well being* maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan Hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan kontrak di DIY memiliki *psychological well being* yang cenderung sedang dengan presentase sebesar 62,3% (38 subjek) dan kepuasan kerja sedang dengan presentase sebesar sebesar 50,8% (31 subjek).

 Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,60. Koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa variabel *psychological well being* memiliki kontribusi sebesar 6% terhadap variabel kepuasan kerja dan sisanya 94% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu sosial, fisik, finansial.

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu bagi subjek diharapkan penelitian ini dapat menjadi pengetahuan karyawan kontrak Daerah Istimewa Yogyakarta. agar dapat mempertahankan tingkat *psychological well being* pada level tinggi sehingga dapat mempertahankan tingginya kepuasan kerja karyawan kontrak. Kemudian, bagi perusahaan agar lebih memperhatikan *psychological well being* pada karyawannya agar karyawan dapat mempertahankan level kemandirian, hubungan positif dengan orang lain, penerimaan diri, penguasaan terhadap lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi, Karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta agar dapat mempertahankan *psychological well being* pada level tinggi sehingga dapat mempertahankan tingginya kepuasan kerja karyawan kontrak. Dan bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggali faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Serta saat peneliti menyebarkan skala via online yaitu menggunakan *google from* maka ketika menghendaki kriteria subjek harus memberikan pernyataan atau pertanyaan sesuai dengan karakteristik penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

Akbar, K. A. (2020). Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten X Provinsi Jawa Timur Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*, *11*(3), 336. https://doi.org/10.26630/jk.v11i3.1995.

Amalia, S. (2016). Analisa Psikometrik Alat ukur Ryff’s Psychological Well-Being (RPWB) versi Bahasa Indonesia: Studi pada Lansia guna Mengukur Kesejahteraan dan Kebahagiaan. *Seminar ASEAN 2nd Psychology & Humanity*, (1995), 430–437.

Andiyah, N. prihwantari. (2018). Hubungan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada karyawan dibawah gaji satu tahun. *Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya*, *148*, 148–162.

 As'ad. M. (2004). *Seri ilmu sumber daya manusia*: psikologi industri. Yogyakarta : Liberty.

 Azwar, S. (2012). Penyusunan skala psikologi edisi kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar. S. (2015). *Reabilitas dan Validitas (edisi 4).* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar, S. (2016). Penyusunan skala psikologi (edisi 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar, S. (2016). Metodelogi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Aziri, B. (2011). JOB SATISFACTION : A LITERATURE REVIEW, *3*(4), 77–86.

Damas Danu Danarta. (2019). ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI TETAP DAN PEGAWAI *OUTSOURCING* PADA BAGIAN ADMINISTRASI ( BACK OFFICE ) DI PT . BANK RAKYAT INDONESIA ( PERSERO ) TBK , KANTOR, 262–272

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.

Gutman L.M., Peck S.C., Malanchuk O., Sameroff A J., Eccles J.S (2017). Chapter 4 Psychological well-being: Moving through adolescence: Developmental trajectories of African American and European American youth. Monograpys of the society for Reasearch in Child Development, 82(4), 70-82.

Halias, D. S., & Prahara, S. A. (2020). Kepuasan kerja dengan employee engagement pada driver ojek online. *Psyche 165 Journal*, *13*(1), 95–100.

Hadi, S. (2016). Metodelogi Riset. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Huppert, F.A. (2009). Psychological well being evidence regarding its causes and consequences. journal Compilation Internal Assoication of Applied Psychology: Health and Well Being, 1(2), 137-164.

J Croudace. T., Rosemary A.A., George B.P., Fellicia A.H., Dian K., Michael EJ. W. (2006). *Psychometric evaluation and predictive validity of Ryff's psychological well being items in a UK birth cohort sample of women.* *Health and Quality of life Outcomes*.4:76

Kurnia Ardiansyah A, 2021. (n.d.). Digital Repository Universitas Jember Digital Repository Universitas Jember Editorial Team Editor in Chief.

Marliani, R. (2018). Psikologi industri dan organisasi. Bandung: Cv Pustaka Setia.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. 1996. “Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization: An Examination of Construct Validity”. Journal of Vocational Behavior No. 0043,252-276.

Reny, putri. Ixi fitria karunia dan yuniasanty, 2012. Kepuasan kerja pada perawat ditinjau dari dukungan sosial rekan kerja di instalasi gawat darurat RS DR Sarjito. Kota yogyakarta. Universitas Mercu Buana Yogyakarta. vol. 10. No.2 21-29.

Ryff, C. D. (2010). *Psychological Weil-Being*, 4(4), 99–104.

Ryff, C.D & Corey lee. M.K. (1995). The structure of psychological well being revisited. Journal of personality and social psychology, 69(4), 719-727.

Spektor, P.E (1997). Job. satisfation. USA: SAGE Publication, Inc.

Sujati, Y.G G.(2013). kepuasan kerja : arti penting, faktor-faktor yang mempengaruhi dan implikasinya Bagi Organisasi. jurnal Pendidikan Ekonomi, 1-60.

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

Setyawan, F.B., & Reny, Y. (2016). Kepuasan kerja pada tenaga penunjang akademik ditinjau dari dukungan sosial rekan kerja di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Jurnal Psikogenesis, Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta. 4,(1).25-40.

Tasema, J. K. (2018). Hubungan antara Psychological Well Being dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Kantor X. *Jurnal Maneksi*, *7*(1), 39. https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.84

https://www.infogsbi.or.id/2012/06/tuntut-hapuskan-sistem-kerja kontrak.html

Wexley, K.N. & Yukl, G.A (2003). Perilaku organisasi dan psikologi personalia. Jakarta: Bina Aksara.

Wijono, S. (2010). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group

Wright, T.A, & Bonnet, D.G.(2007). Job satisfaction and psychological well being asnonaddictive predictions of workplace turnover. Journal of management,33, 141-161.