

# **PSYCHOLOGICAL WELL BEING PADA KARYAWAN KLINIK DI JAKARTA TIMUR**

**Rilla Sovitriana, Vidya Fitri, Febi Herdajani , Henny Risnawati  
Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia YAI**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kepuasan kerja dengan *psychological well being* pada karyawan Klinik Jakarta Timur. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan dari Klinik di Jakarta Timur yang seluruhnya di jadikan responden. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Pengukuran kepuasan kerja menggunakan skala dimensi Locke dan skala *psychological well being* dengan menggunakan dimensi Ryff. Validitas item pada skala kepuasan kerja terdiri dari 48 item, 30 item dinyatakan valid dengan reabilitas sebesar 0,922. Sedangkan Validitas item pada skala *psychological well being* terdiri dari 42 item, 29 item dinyatakan valid dengan reabilitas 0,926. Hasil penelitian ini menunjukkan terhadap hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *psychological well being* pada karyawan klinik diperoleh  $r$  sebesar 0,504 dengan  $p = 0,05$  ,  $p < 0,10$  (taraf signifikan 10%) . Hasil tersebut dapat diartikan ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *psychological well being* pada karyawan klinik di Jakarta Timur diterima. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula *psychological well being* pada karyawan di Jakarta Timur.

**Kata kunci : Kepuasan Kerja, *Psychological Well Being*, Karyawan**

## **PENDAHULUAN**

Pada zaman sekarang saat ini era globalisasi dan moderenisasi kemajuan dapat terlihat sangat signifikan. Hal ini dapat terlihat pada bidang komunikasi, sosial, teknologi dan industri perkembangannya terlihat sangat pesat, begitu juga perkembangan manusia saat ini. Pada dasarnya manusia selalu ingin berkembang untuk menunjukkan eksistensi kedudukannya agar lebih dilihat dan di pandang oleh orang lain. Hal ini menyadarkan bahwa betapa pentingnya aspek manusia pada perkembangan industri khususnya dalam organisasi kerja, maka untuk mencapai tujuan organisasi

penting untuk mengetahui dan memahami beberapa masalah manusia yang kedudukannya sebagai tenaga kerja. Tak bisa di pungkiri juga ini terjadi pada karyawan yang berkerja di bidang jasa kesehatan. Salah satu bidang jasa kesehatan adalah klinik.

Peran karyawan sebagai sumber daya manusia di dalam perusahaan merupakan aset yang sangat berharga dan memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan (Nenny Ika, 2015, Hal:15). Karyawan akan lebih yakin dengan pekerjaannya jika menguasai bidang yang dikerjakan, memenuhi tujuan yang dicapai dan mendapatkan penghargaan dari yang dikerjakan. Setiap karyawan akan terus berusaha memenuhi kehidupannya dengan

hal-hal yang baik dan berharga. Tidak hanya untuk dirinya sendiri, karyawan akan melakukannya untuk kemajuan tempat kerja. Tidak dipungkiri bahwa manusia yang bekerja di suatu perusahaan menghendaki adanya rasa aman dan nyaman serta sejahtera lahir dan batin. Hal ini di sepakati oleh perusahaan-perusahaan, karena dengan adanya rasa tadi maka hasil akhirnya adalah produktifitas naik, integritas akan muncul serta loyal kepada perusahaan (Gede Umbaran 2015, hal: 136). Hal yang dilakukan karyawan adalah memenuhi *psychological well being*.

Dalam mencapai *psychological well being*, setiap karyawan akan memperlihatkan sikapnya pada saat berkerja. Hal ini sangat di perhatikan oleh setiap pemilik usaha jasa. Setiap pengusaha kesehatan salah satunya yaitu klinik mengharapkan kinerja kerja yang baik dan totalitas karyawannya pada saat berkerja. Setiap organisasi menginginkan performa yang tinggi dari karyawannya. Salah satu hal yang mempengaruhi performa adalah kepuasan kerja.

Klinik Anakku *Check My Child* adalah Klinik penyedia jasa kesehatan di daerah Jakarta Timur yang mempunyai karyawan dengan rata-rata berlatar belakang pendidikan di bidang kesehatan. Jasa kesehatan yang di tawarkan oleh Klinik Anakku *Check My Child* adalah beberapa terapi untuk dengan kekhususan anak kebutuhan khusus (ABK). karyawan klinik Anakku *Check My Child* berkerja sesuai bidang yang dikuasai. Secara kontrak kerja mengenai jam kerja sesuai dengan pemilihan sistem gaji. Karyawan dapat memilih sistem gaji yang didapatkan. Sistem gaji terdiri dari dua yaitu sistem gaji sesuai dengan jam penanganan anak dan sistem gaji pokok sesuai UMR Jakarta ditambah dengan tunjangan lainnya. Untuk sistem gaji pokok, Jam kerja yang diwajibkan adalah 40 jam kerja perminggu, sedangkan gaji dengan sistem jumlah jam penanganan pasien jam kerja di bebaskan. Manajemen

keuangan menaikkan gaji minimal satu setengah tahun sekali dengan jumlah kenaikan sesuai dengan peraruran manajemen klinik.

Bedasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan klinik Anakku *Check My Child*, mereka yang sudah dijanjikan untuk dinaikan gajinya pada periode yang ditetapkan sering kali terlambat dan diundur dari periode yang ada. Hal ini berimbas pada kenaikan pembayaran sesi konsultasi yang di bayarkan oleh pasien. Sehingga sering kali berpengaruh dengan nominal jumlah gaji yang di dapatkan oleh karyawan. Selain itu, perhitungan jam kerja di luar penanganan pasien di luar jam tersebut tidak dihitng dengan uang lebur. Hal tersebut membuat banyaknya karyawan yang mengundurkan diri dari klinik tersebut karena ketidakstabilan perolehan gaji. Setidaknya satu tahun minimal 1 karyawan yang keluar. Meskipun demikian, beberapa karyawan masih bertahan dengan sistem gaji yang demikian. Beberapa Karyawan klinik Anakku *Check My Child* yang bertahan rentang waktu lama memilih untuk tidak berpindah dan bertahan kerja dan berharap adanya perbaikan dari semua aspek.

Pada bulan Maret tahun 2017 pemilik klinik mencoba mengubah sistem yang berlaku sebelumnya. Manajer klinik mencoba untuk memperbaiki sistem penggajian, waktu jam kerja, dan peningkatan sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar adanya perbaikan dari segala aspek seperti hasil pekerjaan karyawan dan nyaman karyawan itu sendiri.

*Psychological well being* dan kepuasan kerja merupakan komponen yang sangat penting bagi karyawan dan organisasi. Penelitian yang dilakukan Rania Fatia Karima pada tahun 2014 (hal:99) yang dilakukan pada petugas pemadam kebakaran didapatkan hasil terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja dan terhadap *psychological well being*. Penelitian lain

menemukan terdapat hubungan positif agak rendah yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well being*) pada karyawan *clener* di PT. SINERGI Intergra Service (Winda Tanujaya 2014, hal: 77). Menurut jurnal yang di keluarkan oleh Dr. Baba lola Emanuel (2015, hal: 12) yang meneliti karyawan yang berkerja sebagai tenaga kesehatan khususnya perawat di Nigeria adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan *psychological well being* yang terlihat dari yang membantu meningkatkan kondidisi kerja yang hasilnya terlihat pada kualitas kerja. Bertolak belakang dengan beberapa penelitian Ariati yang dilakukan tahun 2010. menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *well-being* pada staf pengajar (dosen) di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. (Jati Ariati 2010, hal:122).

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut: “Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *psychological well being* pada karyawan klinik Anakku *Check My Child*” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *psychological well being* pada karyawan Klinik Anakku *Check My Child*.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepuasan Kerja

Siegel dan Lane, 1982 (dalam Munandar 2014, hal: 350) menerima batasan yang diberikan oleh Locke, yaitu bahwa kepuasan kerja tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau

dari pada harapan-harapan untuk masa yang akan datang (Munandar 2014, hal:350)

Menurut Locke (dalam Munandar 2014, hal:354-363) Dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

#### a) Ciri-ciri *interistik* pekerja

Menurut Locke, ciri-ciri *interistik* dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman keterampilan, jati diri tugas (*task identity*), tugas yang penting (*task significance*), otonomi, dan pemberian balikan.

#### b) Gaji Penghasilan

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan – harapan karyawan, dan bagaimana gaji diberikan. Jumlah gaji yang diperoleh dapat secara nyata mewakili kebebasan untuk melakukan apa yang ingin dilakukan. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

#### c) Penyeliaan (Supervisor)

Locke memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan karyawan dengan penyelian. Ia menemukan 2 jenis dari hubungan atasan-bawahan, yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu karyawan untuk memutuskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antarpribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

#### d) Rekan kerja

Hubungan yang ada antarkaryawan

adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Di dalam kelompok kerja dimana karyawan harus berkerja sebagai satu tim, keputusan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

e) **Kondisi Kerja**

Bekerja dalam ruangan yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan (*uncomfortable*) akan menimbulkan keenganan untuk berkerja. Perusahaan perlu menyediakan kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi. Dalam kondisi kerja seperti itu kebutuhan-kebutuhan fisik dapat dipenuhi dan memuaskan karyawan.

### **Psychological Well Being**

*Psychological well being* menurut Ryff (1989 dalam Debia 2013, hal: 4) mengemukakan suatu usaha untuk mencapai kesempurnaan yang mewakili potensi diri seseorang. *Well being* tidak hanya sebatas pencapaian kepuasan tapi sebuah usaha untuk mencapai kesempurnaan yang merepresentasikan realisasi potensi individu yang sesungguhnya. Ryff juga menyatakan bahwa *well being* bukan hanya meliputi afek positif, afek negatif dan kepuasan hidup melainkan konstruk multidimensial yang berasal dari sikap individu terhadap hidupnya (Carol D.Ryff dan Corel Lee M. Keyes 2015, hal: 719).

Pada tahun 1995, Ryff mengemukakan juga definisi *psychological well being* merupakan realisasi dan pencapaian penuh dari potensi individu dimana individu dapat menerima segala kekurangan dan kelebihan dirinya, mandiri, mampu membina hubungan positif dengan orang lain, dapat menguasai lingkungan agar

sesuai dengan keinginannya, memiliki tujuan hidup, serta terus mengembangkan pribadinya (Ryff dan Keyes 2015, hal: 715).

Ryff (1989, hal:1070-1071) mengemukakan adanya enam dimensi dalam *psychological well being*, yaitu penerimaan diri (*self acceptance*), Hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), kemandirian (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*enviroment mastery*), tujuan hidup (*purpose in live*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*). Masing-masing dimensi dari *psychological well being* menjelaskan tentang tantangan-tantangan yang berbeda yang dihadapi individu untuk berfungsi secara positif (Ryff 1989, hal: 1071). Berikut penjelasan keenam dimensi tersebut.

1) **Penerimaan Diri (*Self Acceptance*)**

Penerimaan diri merujuk pada kemampuan individu menerima aspek dirinya secara positif, baik dimasa lalu maupun sekarang. Dimensi ini merupakan karakteristik utama dari individu yang sehat mental, telah mencapai aktualisasi diri, keberfungsian optimal dan dewasa yang akhirnya tercipta kondisi *wellbeing*. Penerimaan diri ini bercirikan pengakuan dan penerimaan berbagai aspek dari diri sendiri, termasuk kualitas baik maupun buruk (Ryff 1989, hal: 1071).

2) **Hubungan Positif dengan Orang Lain (*Positive relation with other people*)**

Hubungan positif dengan orang lain adalah kemampuan seseorang untuk membina hubungan yang baik dengan orang lain (Ryff 1989, hal: 1071). Individu yang sehat mental dan matang memiliki kemampuan untuk membina hubungan intrapersonal yang baik, saling percaya, penuh kehangatan dan penuh cinta. Individu yang mampu mengaktualisasikan dirinya juga

digambarkan sebagai individu yang mampu menunjukkan empati dan afeksi, mampu mencintai dan memiliki persahabatan mendalam (Ryff 1989, hal: 1071).

3) Kemandirian (*autonomy*)

Kemandirian merupakan kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan bagi dirinya sendiri berdasarkan standar pribadinya dan tidak bergantung pada pandangan orang lain. Dasar dari dimensi ini adalah penentuan diri (*self determination*), kebebasan dan regulasi emosi (Ryff 1989, hal:1071).

4) Penguasaan Lingkungan (*enviroment mastery*)

Penguasaan lingkungan merupakan kemampuan individu dalam mengatur dan mengubah lingkungan melalui aktivitas fisik dan mental. Individu yang sehat mental dan matang adalah individu yang memiliki kemampuan untuk memilih dan menciptakan lingkungan secara kreatif sesuai dengan kondisi psikis dirinya, mampu beraktivitas diluar diri dan memanipulasi serta mengontrol lingkungannya yang kompleks (Ryff 1989, hal:1071)

5) Tujuan hidup (*purpose in life*)

Tujuan Hidup adalah kepemilikan kepercayaan terhadap hidup yang menimbulkan perasaan bahwa hidup itu bermakna dan memiliki tujuan (Ryff 1989, hal:1071) .

6) Pertumbuhan Pribadi (*personal growth*)

Pertumbuhan pribadi merupakan keinginan untuk tumbuh dan berkembang sebagai seorang manusia, serta keterbukaan terhadap pengalaman baru dalam rangka meningkatkan penguasaan dan pengembangan diri (Ryff 1989, hal:1071)

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut:

Variabel Terikat (DV) : *psychological well being*

Variabel Bebas (IV) : kepuasan kerja

Pengukuran kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan alat ukur dimensi menurut Locke yaitu gaji penghasilan yang di dapat, hubungan rekan kerja, kondisi kerja yang terdiri dari 29 item. Sedangkan pengukuran alat ukur skala *psychological well being* berdasarkan teori dari Ryff, di dalamnya terdapat dimensi *psychological well being* seperti: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi yang terdiri dari 30 item.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah Karyawan Klinik Anakku *Check My Child* Jakarta Timur sebanyak 30 orang. Berdasarkan hasil analisa data hasil penelitian untuk menguji hipotesis penelitian yaitu dengan menggunakan korelasi bivariate pada variabel kepuasan kerja dengan *psychological well being* diperoleh korelasi (r) 0,504 dan  $p=0,05$  ( $p < 0,10$ ) yang berarti ( $H_0$ ) yang berbunyi tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *psychological well being* pada karyawan Klinik Anakku *Check My Child* di Jakarta Timur ditolak dan ( $H_a$ ) berbunyi Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *psychological well being* pada karyawan Klinik Anakku *Check My Child* di Jakarta Timur diterima.

Hal ini sesuai teori yang dikemukakan Dr.Babalona (Dr.Babalona Emanuel 2015, hal:12)

Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mereka akan menurunkan angka ketidakhadiran dalam berkerja dan berpindah dalam pekerjaan. Karyawan yang berkerja sebagai tenaga kerja kesehatan yang puas terhadap pekerjaannya menghasilkan hasil yang puas terhadap kehidupan dan jarang menderita dalam sakit secara psikologis (Dr. Babalona Emanuel 2015, hal:12). Begitu pula yang diungkapkan Nenny Ika ( Nenny Ika 2015, hal: 45) Individu dengan *psychological well being* yang tinggi akan merasa lebih percaya diri, dapat menjalin hubungan sosial yang lebih baik, serta menunjukkan performansi kerja yang baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data hasil penelitian untuk menguji hipotesis penelitian yaitu dengan menggunakan korelasi bivariante pada variabel kepuasan kerja dengan *psychological well being* diperoleh hal ini menunjukkan ada korelasi dengan arah hubungan positif dan signifikan antara hubungan antara kepuasan kerja dengan *psychological well being* pada karyawan Klinik Anakku Check My Child di Jakarta Timur. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan , maka semakin tinggi pula *psychological well being* yang dialami karyawan tersebut

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariati, Jati.(2010). *Subjective Well Being* (Kesejahteraan Subjektif) dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro Vol 8, No2.
- Emmanuel Olatunde, Babalola & Odusanya, Olumuyiwa.(2015). Job Satisfaction and Psychological Well Being Among Mental Health Nurse. *International Journal of Nursing Didactics Vol 5, No 8.*
- Munandar, Ashar Suyonto(2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta :UI
- Ryff, Carol D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? :Eksplorasi on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology, Vol 57 No 6.*
- Ryff, Carol D.(1995). Psychological Well-Being in Adult Life. USA: American Psychological Society
- Ryff, Carol D & Keyes, Lee M.(1995). The structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, Vol 69 No 4.*
- Ryff, Carol D & Singer, Burton H. (2008). Know Thyself and Become What You Are: Eudemonic Approach To Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies, Vol 9 No 13-39*
- Simartama, Nenny Ika.(2015). pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Well-Being Karyawan in PT. Intan Havea Industry Medan. Jurnal Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen Volume 1, No1.
- Tanujaya, Winda.(2014). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Pada Karyawan Cleaner(studi Pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP di PT. Sinergi Integra Service). Jurnal Psikologi Universitas Esa Unggul Volume 2 No 2.