

Psychological Well-Being dan Kepuasan Kerja Tenaga Pendukung Akademik Universitas di Jakarta Barat

Bernadina Kezia Putri Widiartha
Universitas Kristen Krida Wacana
bernadina.502020064@civitas.ukrida.ac.id

Sukmarani
Universitas Kristen Krida Wacana
sukma.rani@ukrida.ac.id

Abstract

Research on psychological well-being is an issue that needs to be considered by every agency, including the university level. This study aims to determine and analyze the relationship between psychological well-being and job satisfaction among academic support staff at universities in West Jakarta. This research uses quantitative methods. The subjects in this study were 65 participants. The sampling technique used in this study was probability sampling. The scales used in this study are the psychological well-being scale and the job satisfaction scale. The data analysis technique used was the Pearson correlation test. The results of this study prove a significant positive relationship between psychological well-being and job satisfaction among academic support staff at universities in West Jakarta. This study also proved a significant positive relationship between the dimensions of psychological well-being, namely, self-acceptance, positive relations with others, purpose in life, personal growth, and environmental mastery. In addition, a positive and insignificant relationship was also found between the dimensions of psychological well-being, namely autonomy and job satisfaction.

Keywords: *academic support staff; job satisfaction; psychological well-being*

Abstrak

Penelitian mengenai *psychological well-being* merupakan suatu isu yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi termasuk tingkat universitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa hubungan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja pada tenaga pendukung akademik universitas di Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 65 partisipan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *psychological well-being* dan skala kepuasan kerja. Teknik analisa data yang digunakan uji korelasi *pearson*. Hasil penelitian ini membuktikan adanya hubungan positif signifikan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja tenaga pendukung akademik universitas di Jakarta Barat. Penelitian ini juga membuktikan adanya hubungan yang positif signifikan antara dimensi pada *psychological well-being* yaitu, *self-acceptance, positive relation with others,*

purpose in life, personal growth, dan environmental mastery. Selain itu juga ditemukan hubungan yang positif tidak signifikan antara dimensi pada *psychological well-being* yaitu *autonomy* dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: kepuasan kerja; *psychological well-being*; tenaga pendukung akademik

Pendahuluan

Perguruan tinggi menurut Arraniri, Firmansyah, Wiliana, Setyaningsih, Susiati, Megaster, Rachmawati, Wardhana, Yuliatmo, Purwaningsih, & Mawardiningsih (2021) membutuhkan tenaga pendukung akademik untuk melaksanakan proses organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh instansi. Dalam proses untuk mencapai tujuan tersebut tenaga pendukung akademik dihadapkan dengan berbagai tuntutan, salah satunya bekerja secara profesional di bidang masing-masing dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Direktorat Sumber Daya Manusia, 2023). Hal tersebut membawa perguruan tinggi untuk mendorong tenaga pendukung akademik agar mencapai kompetensi dan performa yang tinggi (IAKN Manado, 2021). Bahkan Fraser (2018) juga menyatakan banyak manajemen menghendaki sistem hierarki dapat diisi oleh tenaga kerja dengan kemampuan manajerial dan intelektual yang melampaui jangkauan sebagian besar tenaga kerja. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu memperhatikan *psychological well-being* para pekerjanya, salah satunya tenaga pendukung akademik (Halat, Soltani, Dalli, Alsarraj, & Malki, 2023). Selaras dengan pernyataan Smith, McLuckie, Szeto, Choate, Birks, Burns, & Bright (2022) bahwa *psychological well-being* dibutuhkan untuk menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi. Tekanan tersebut berasal dari tuntutan untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang membebani dan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja (Fraser, 2018).

Riset yang dilakukan oleh Profesor Gail Kinman & Dr Siobhan Wray di perguruan tinggi Inggris pada tahun 2021 menunjukkan 79% tenaga pendukung akademik diharuskan untuk dapat bekerja secara terus-menerus, bahkan 52% diantara tenaga pendukung akademik tersebut merasakan tuntutan pekerjaan yang tidak realistis secara waktu. Wray & Kinman (2021) juga mengungkapkan dari

hasil surveinya ditemukan 36% tenaga pendukung akademik mengabaikan kebutuhan pribadinya karena tuntutan pekerjaan dan mereka merasakan kurangnya waktu serta jadwal fleksibel yang dapat menjadi hambatan para tenaga pendukung akademik dalam mencari dukungan untuk meningkatkan kesejahteraannya (Wray & Kinman, 2021).

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan melalui wawancara terhadap tenaga pendukung akademik universitas di Jakarta Barat secara langsung pada tanggal 10 Juli 2023 dan 12 Juli 2023, peneliti menemukan kedua tenaga pendukung akademik dengan inisial N dan B merasakan kelelahan dalam bekerja yang menurut mereka menjadi suatu hal yang sangat wajar. Bahkan N mengatakan bahwa ia pernah mengalami kondisi fisik yang buruk dan merasa stres terhadap pekerjaannya dikarenakan tuntutan pekerjaan yang mengharuskannya melaksanakan tugas dan tanggung jawab di depan komputer dengan waktu yang cukup lama. Selaras dengan pernyataan B dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi, B diharuskan untuk dapat membantu pekerjaan di bagian lain. Hal tersebut dilakukan karena kurangnya tenaga kerja di unit yang ditempatinya, sehingga B sering merasa kelelahan dan stres. Tuntutan dalam bekerja tersebut yang akan mempengaruhi fisik dan juga kesejahteraan psikologis (Spector, 2022).

Kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* pekerja menurut Pudjiati, Zainurrossalamia ZA, & Lestari A.S (2023) idealnya digambarkan ketika individu memiliki motivasi, dapat terlibat dalam suatu pekerjaan, memiliki energi positif, merasa bahagia dengan segala aktivitas yang dilakukan dan memiliki ketahanan lama dalam pekerjaan yang dijalannya. Jika individu tersebut merasa dirinya sejahtera, akan ada kenyamanan dalam bekerja sehingga tujuan yang telah ditentukan akan terwujud (Pudjiati, Zainurrossalamia ZA, & Lestari A.S, 2023). *Psychological well-being* menjadi faktor penting dalam mendorong tinggi atau rendahnya kepuasan kerja (Ramadhanti, 2022). Pernyataan tersebut selaras dengan Tasema (2018) yang menyatakan ketika pekerja memiliki kondisi yang bahagia terhadap hidupnya, maka akan berpengaruh pada perilaku bekerja yang

baik sehingga tercermin prestasi bekerja dan membuat pekerja memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2020) merupakan seluruh perasaan positif maupun negatif pada pekerja terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Dziuba, Ingaldi, & Zhuravskaya (2020) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Tenaga pendukung akademik yang puas akan memberikan performa yang tinggi untuk dapat bekerja, melakukan perintah dengan baik, peduli terhadap orang lain serta dirinya sendiri (Dziuba, Ingaldi, & Zhuravskaya, 2020). Individu yang dapat mengatur serta menciptakan lingkungan yang baik, serta mengeksplor dan mengembangkan dirinya juga dapat bersikap positif dan mengetahui kebutuhan dalam dirinya, maka individu akan mengalami rasa puas serta dapat menyelesaikan tanggung jawabnya secara tepat waktu, serta memunculkan dedikasi, semangat, ketekunan, kreativitas, dan inisiatif yang tinggi dalam bekerja (Kurnianti, Kurnia & Zulkifli, 2019).

Beberapa penelitian mengungkapkan terdapat adanya hubungan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tasema (2018) menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja artinya semakin tinggi tingkat *psychological well-being* maka akan mempengaruhi tingginya kepuasan kerja dan sebaliknya rendahnya tingkat *psychological well-being* akan mempengaruhi rendahnya tingkat kepuasan kerja. Tasema (2018) juga mengungkapkan apabila karyawan merasa bahagia terhadap pekerjaannya, maka akan tercermin dari hasil kerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hardianto & Islamiati (2021) mengenai hubungan *psychological well-being* dengan kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan. Didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhanti (2022) menunjukkan adanya hubungan positif antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja. Penelitian lain yang mendukung dilakukan oleh Kurnianti, Kurnia & Zulkifli (2019) menunjukkan adanya hubungan positif antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja. Peneliti juga

menemukan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Kinaseh & Sahrah (2021) mengenai hubungan *psychological well-being* dan kepuasan kerja pada karyawan kontrak memiliki hubungan yang positif.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Simarmata dan Sasmita (2012) yang menunjukkan bahwa *psychological well-being* dan kepuasan kerja memiliki hubungan negatif yang artinya semakin tinggi *psychological well-being* seseorang maka kepuasan kerja akan rendah dan sebaliknya semakin rendah *psychological well-being* seseorang maka kepuasan kerja akan tinggi. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Muniandy (2017) ditemukan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja terhadap 30 guru bahasa Inggris.

Peneliti melakukan wawancara terhadap tenaga pendukung akademik universitas di Jakarta Barat yang berinisial D, N, dan B untuk mengetahui apakah adanya hubungan antar kedua variabel. Hasil wawancara yang telah diperoleh tenaga pendukung akademik yang berinisial D tersebut mengungkapkan bahwa *psychological well-being* yang dimilikinya tinggi dikarenakan ia merasakan kondisi yang bahagia dikarenakan terjalin hubungan sosial yang baik dengan atasan, rekan kerja, maupun orang-orang terdekatnya dan memiliki harapan dan tujuan untuk dapat mengembangkan karir di institusi yang ditempati. Kemudian, D mengaku bahwa pendapatan yang selama ini diterima membuatnya menjadi tidak puas terhadap pekerjaan yang dijalannya.

Tenaga pendukung akademik N juga mengutarakan bahwa *psychological well-being* yang dimilikinya cenderung tinggi yang terlihat dari komunikasi yang terjalin baik antar atasan, rekan kerja maupun orang-orang terdekatnya. Kemudian, N mengungkapkan bahwa ia merasa percaya diri terhadap pemahaman akan peran dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendukung akademik, ia juga mengatakan bahwa pencapaian dan perkembangan pribadinya sebagian besar didapat dari institusi tempatnya bekerja seperti halnya *public speaking* serta komunikasi dengan orang lain, tetapi N merasa bahwa ia tidak dapat mengatasi masalah atau tuntutan yang dialami selama bekerja. N masih memerlukan orang lain untuk dapat membantu dan membimbingnya dalam mengatasi masalah yang

terjadi di pekerjaannya Berkaitan dengan kepuasan kerjanya N memiliki kepuasan kerja yang tinggi dikarenakan ia merasa puas dengan pendapatan, reward dan tunjangan yang diberikan, bahkan ia mengatakan bahwa prosedur atau peraturan yang dijalani di instansi bukan suatu tuntutan melainkan tanggung jawab.

Psychological well-being yang dimiliki oleh tenaga pendukung akademik B yang dapat ditinjau dari dirinya ketika dihadapkan pada tugas dan tanggung jawab diluar dari jabatannya, bahwa B tidak dapat menolak hal tersebut karena adanya tuntutan atau tekanan dari atasannya. B juga merasa tuntutan pekerjaan yang diterima menjadi beban bagi dirinya dan membuatnya menjadi kurang bahagia dan semangat sehingga memunculkan rasa stres pada dirinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa *psychological well-being* yang dimiliki B berada pada tingkat rendah. B juga menjelaskan bahwa pendapatan atau renumerasi yang telah didapat saat ini tidak sepadan dengan yang B kerjakan, sehingga individu menjadi kurang puas terhadap pekerjaan yang dijalannya.

Kesimpulan wawancara yang dapat peneliti rangkum bahwa D memiliki *psychological well-being* yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah. Sedangkan pada tenaga pendukung akademik dengan inisial N memiliki *psychological well-being* yang cenderung tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi. Kemudian pada tenaga pendukung akademik dengan inisial B memiliki *psychological well-being* yang rendah dan kepuasan kerja yang rendah. Di sisi lain, peneliti kemudian menemukan bahwa penelitian yang membahas mengenai “Hubungan *Psychological Well-Being* dan Kepuasan Kerja” serta berfokus pada tenaga pendukung akademik di instansi perguruan tinggi masih sangat terbatas. Perguruan tinggi tersebut mengalami perkembangan secara pesat dari tahun ke tahun hingga saat ini sehingga memunculkan beberapa masalah dari tenaga pendukung akademik yang perlu diteliti. Penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan lebih banyak mengangkat sampel tenaga kesehatan di puskesmas, karyawan di kantor, dan tenaga pengajar.

Berdasarkan pemaparan hasil temuan dan interpretasi diatas, peneliti ingin mengetahui bagaimana jika penelitian tersebut diterapkan kepada tenaga pendukung akademik universitas di Jakarta Barat dengan rumusan masalah

“Apakah terdapat hubungan antara psychological well-being dan kepuasan kerja pada tenaga pendukung akademik universitas di Jakarta Barat?” Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan *Psychological Well-Being Scale (PWB Scale)* dan *Job Satisfaction Scale (JSS)* yang dapat digunakan oleh setiap tenaga pendukung akademik di instansi perguruan tinggi.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang analisis datanya menekankan pada angka-angka serta dikumpulkan melalui prosedur dalam pengukuran yang kemudian diolah menjadi bentuk statistik (Azwar, 2017). Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis korelasional untuk mengetahui arah hubungan antar variabel yang digambarkan dengan sejauh mana satu variabel berkaitan dengan variabel lain melalui perhitungan koefisien korelasi (Azwar 2017). Jenis pengumpulan sampel pada penelitian ini adalah *probability sampling* yang digunakan jika peneliti telah mengetahui peluang besarnya sampel (Azwar, 2017).

Tabel 1. Demografi Responden (Sampel)

Jabatan/ Posisi	Kepala Unit	19	29.23%
	Wakil Kepala Unit	1	1.54%
	Staf	45	69.23%
	Jumlah	65	100%
Status Kepegawaian	Pegawai Tetap	54	83.1%
	Pegawai Tidak Tetap	11	16.9%
	Jumlah	65	100%
Jenis Kelamin	Pria	44	67.7%
	Wanita	21	32.3%
	Jumlah	65	100%
Usia	20 – 25 tahun	7	10.8%
	26 – 35 tahun	21	32.3%
	36 – 45 tahun	15	23.1%
	> 45 tahun	22	33.8%
	Jumlah	65	100%
Pendidikan Terakhir	SMP	2	3%
	SMA dan Sederajat	21	32.3%
	Diploma / Sarjana	42	64.6%
	Jumlah	65	100%
Status Pernikahan	Menikah	53	81.5%
	Belum Menikah	12	18.5%
	Jumlah	65	100%
Unit Kerja	Bidang Pengembangan Akademik, Kemitraan, dan Sumber Daya Manusia	7	10.8%
	Bidang Keuangan dan	30	46.2%

	Operasional		
	Bidang Mahasiswa, Alumni, dan Pemasaran	10	15.4%
	Lembaga Penjaminan Mutu	1	1.5%
	Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi	3	4.6%
	Unit Fakultas	14	21.5%
	Jumlah	65	100%
Lama Bekerja	< 1 tahun	4	6.2%
	1 – 10 tahun	33	50.8%
	11 – 20 tahun	15	23.1%
	> 20 tahun	13	20%
	Jumlah	65	100%

Peneliti kemudian menyebarkan kuesioner secara *online* melalui *Google Form* serta *offline* melalui lembar kuesioner. Dari hasil penyebaran didapat 77 partisipan, namun hanya 65 partisipan yang dapat memenuhi kriteria penelitian. Pada variabel *psychological well-being*, peneliti menggunakan skala *psychological well-being* yang dikembangkan oleh Ryff, et.all (2007) dan diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Humaira (2021). Peneliti kemudian melakukan uji *tryout* dan didapati item *valid* yang tersisa sebanyak 26 item dengan rentang validitas 0.312 – 0.746 dan nilai reliabilitas 0.861. Pada variabel kepuasan kerja, peneliti menggunakan skala *Job Satisfaction* yang disusun oleh Spector (1997) dan diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Rohmani (2022). Peneliti kemudian melakukan uji *tryout* dan didapati item *valid* tersisa sebanyak 26 item dengan rentang nilai validitas 0.323 – 0.846 dan reliabilitas 0.935. Peneliti menggunakan aplikasi *Jamovi* versi 2.4.11 untuk menganalisis data pada penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini membahas dua variabel untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja terhadap 65 tenaga pendukung akademik universitas di Jakarta Barat. Data di analisis dengan menggunakan uji korelasi dengan metode *Pearson* yang memperoleh hasil $r = 0.552$ dan $p < 0.001$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan.

Correlation Matrix

		PWBS_Total	JSS_Total
PWBS_TOTAL	Pearson's r	—	
	p-value	—	
JSS_TOTAL	Pearson's r	0.552	—
	p-value	<.001	—

Note. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Hasil penelitian uji korelasi pada penelitian ini selaras dengan penelitian yang dikemukakan oleh Tasema (2018) yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja pada karyawan di Kantor X. Dari data penelitian tersebut dapat dimaknai ketika tenaga pendukung akademik dapat memiliki perasaan yang positif dalam arti individu dapat menerima setiap kekuatan maupun kelemahan dalam dirinya, menjadi pribadi yang tidak bergantung dengan orang lain, mengetahui arah juga target dalam hidupnya sehingga individu memiliki perencanaan yang terstruktur, mudah membangun relasi dengan sesama, serta bertumbuh secara mandiri atau bahkan sebaliknya individu dapat memiliki perasaan yang negatif terhadap kehidupannya. Apabila tenaga pendukung akademik mengalami satu dari kedua hal tersebut yaitu perasaan positif atau negatif, maka akan berhubungan dengan tingkat ukuran sejauh mana individu dapat memiliki rasa puas terhadap setiap aspek dalam pekerjaannya.

Hasil tersebut juga didukung dengan penemuan peneliti yang menunjukkan *psychological well-being* pada tenaga pendukung akademik universitas di Jakarta Barat di dominasi berada di kategori sedang dengan perolehan persentase sebesar 58.5% yang artinya tenaga pendukung akademik belum sepenuhnya memiliki kemampuan untuk menerima diri apa adanya, membangun hubungan yang berkualitas dengan orang lain, berpikir dan bertindak secara mandiri, mengelola lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi, memiliki pencapaian tujuan yang bermakna, serta kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang secara personal. Di sisi lain peneliti menemukan hasil yang menunjukkan kepuasan kerja pada tenaga pendukung akademik universitas di

Jakarta Barat juga di dominasi berada di kategori sedang dengan perolehan nilai 52.3% yang dapat dinyatakan bahwa tenaga pendukung akademik belum sepenuhnya memiliki pandangan serta perasaan yang positif terhadap setiap aspek pekerjaannya yang digambarkan dari respon kognitif dan emosionalnya.

Peneliti kemudian juga melakukan analisa tambahan untuk mempertajam hasil penelitian agar lebih komprehensif dengan melakukan uji korelasi *pearson* terhadap setiap dimensi *psychological well-being* yaitu *self-acceptance*, *positive relation with others*, *personal growth*, *purpose in life*, *environmental mastery*, dan *autonomy* dengan kepuasan kerja. Peneliti menemukan hasil uji korelasi terhadap dimensi *self-acceptance* dan kepuasan kerja yang memperoleh hasil $r = 0.400$ dan $p < 0.001$ artinya bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dimensi *self-acceptance* dan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dimaknai ketika tenaga pendukung akademik mampu untuk memahami dan menerima kehidupannya secara penuh baik yang positif maupun negatif, maka tenaga pendukung akademik dapat memiliki tingkat rasa kepuasan yang tinggi pada setiap aspek pekerjaannya.

Pada dimensi *purpose in life* dan kepuasan kerja peneliti menemukan hasil uji korelasi dengan nilai $r = 0.420$ dan $p < 0.001$ artinya bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dimensi *purpose in life* dan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dimaknai ketika tenaga pendukung akademik dapat memiliki arah perencanaan terhadap pilihan hidupnya di masa depan dan konsistensi pada target yang akan dicapai, maka tenaga pendukung akademik dapat memiliki tingkat rasa kepuasan yang tinggi pada setiap aspek pekerjaannya.

Peneliti juga menemukan hasil uji korelasi pada dimensi *positive relation with others* dan kepuasan kerja yang memperoleh hasil $r = 0.543$ dan $p < 0.001$ artinya bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dimensi *positive relation with others* dan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dimaknai ketika tenaga pendukung akademik mampu membangun hubungan dan berinteraksi secara positif ditandai dengan rasa saling percaya, empati, mengasihi, dan menghargai, maka tenaga pendukung akademik dapat memiliki tingkat rasa kepuasan yang tinggi pada setiap aspek pekerjaannya.

Hasil uji korelasi pada dimensi *personal growth* dan kepuasan kerja yang memperoleh hasil $r = 0.485$ dan $p < 0.001$ artinya bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dimensi *personal growth* dan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dimaknai ketika tenaga pendukung akademik memahami potensi yang terdapat dalam dirinya dan mengembangkan potensi tersebut untuk dirinya, maka tenaga pendukung akademik dapat memiliki tingkat rasa kepuasan yang tinggi pada setiap aspek pekerjaannya.

Uji korelasi untuk dimensi *environmental mastery* dan kepuasan kerja menghasilkan nilai $r = 0.485$ dan $p < 0.001$ artinya bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dimensi *environmental mastery* dan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dimaknai ketika tenaga pendukung akademik memiliki kemampuan untuk memanfaatkan lingkungannya untuk menemukan cara yang efektif dalam meningkatkan kebutuhan pribadi maupun nilai-nilai hidup, maka tenaga pendukung akademik dapat memiliki tingkat rasa kepuasan yang tinggi pada setiap aspek pekerjaannya.

Pada dimensi *autonomy* dan kepuasan kerja peneliti menemukan hasil uji korelasi dengan nilai $r = 0.203$ dan $p = 0.104$ ($p < 0.001$) artinya ada terdapat hubungan yang positif dan tidak signifikan antara dimensi *autonomy* dan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dimaknai ketika tenaga pendukung akademik mampu mengambil keputusan tanpa adanya pengaruh dari orang lain serta menolak hal yang tidak sejalan dengan pedoman hidupnya, maka tenaga pendukung akademik memiliki tingkat rasa kepuasan yang rendah pada setiap aspek pekerjaannya.

Kesimpulan

Hasil analisa data dan pembahasan penelitian yang telah dijabarkan, menghasilkan kesimpulan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja, sehingga dapat dinyatakan semakin tinggi *psychological well-being* tenaga pendukung akademik, maka semakin tinggi kepuasan kerja tenaga pendukung akademik. Sebaliknya semakin rendah *psychological well-being* tenaga pendukung akademik, maka semakin rendah kepuasan kerja tenaga pendukung akademik. Data analisa yang diperoleh dapat

dimaknai ketika individu memiliki keadaan emosional yang bahagia serta ada pemenuhan dalam dirinya sehingga individu mampu untuk menjalani kehidupannya, maka individu juga akan memiliki respon yang positif terhadap aspek pekerjaannya dan sebaliknya ketika individu memiliki keadaan emosional yang kurang bahagia, maka individu akan memiliki respon yang negatif juga terhadap aspek pekerjaannya.

Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat adanya keterbatasan penelitian terutama dalam pengambilan data responden penelitian. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat menjangkau populasi yang lebih besar dan variasi jabatan yang beragam dalam satu lokasi instansi. Berdasarkan data penelitian yang didapatkan masing-masing tenaga pendukung akademik di tingkat universitas memiliki ruangan kerja bahkan gedung atau lokasi kampus yang berbeda-beda, maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti keadaan lingkungan kerja yang ditempati. Selain itu, untuk instansi terutama pada tingkat universitas dapat mendapatkan perspektif mengenai *psychological well-being* maupun kepuasan kerja. Pihak universitas yang memiliki kewenangan juga dapat membentuk program pelatihan keterampilan manajemen stres, dukungan kesehatan mental, dan upaya untuk meningkatkan hubungan interpersonal di lingkungan kerja agar para tenaga pendukung akademik dapat berkontribusi pada peningkatan diri mereka secara mandiri sehingga tenaga pendukung akademik dapat menghasilkan kinerja yang baik ketika dihadapkan pada tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Mawardiningsih, W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Penerbit Insania.
- Azwar, S (2021). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Direktorat Sumber Daya Manusia. (2023, Juni 9). Direktorat Sumber Daya Manusia. Retrieved from DSDM UI: <https://dsdm.ui.ac.id/index.php/pengumuman-tendik-pres/>
- Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). *Employees' Job Satisfaction and their Work Performance as Elements Influencing Work*

- Safety. *System Safety: Human - Technical Facility - Environment*, 18-25. doi:<https://doi.org/10.2478/czoto-2020-0003>
- Fraser, T. (2018). *Stres & Kepuasan Kerja*. Jakarta Pusat: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Halat, D. H., Soltani, A., Dalli, R., Alsarraj, L., & Malki, A. (2023). Understanding and Fostering Mental Health and Well-Being among University Faculty: A Narrative Review. *Journal of Clinical Medicine*, 1-28. doi:<https://doi.org/10.3390/jcm12134425>
- Hardianto, Y., & Islamiati, N. (2021). Hubungan Psychological well-being dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Kesehatan Honorer Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan*, 2(3), 301-309. doi:<https://doi.org/10.51849/j-p3k.v2i3.126>
- Humaira, Zahra (2021). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Psikologi pada Atlet di SMA Negeri Ragunan Jakarta. Skripsi.
- IAKN Manado. (2021, November 9). Institut Agama Kristen Negeri Manado. Retrieved from IAKN Manado: <https://iaknmanado.ac.id/tingkatkan-tata-kelola-dan-tri-dharma-perguruan-tinggi-fsisk-gelar-rapat-dosen-dan-tenaga-kependidikan/>
- Kinaseh, Puput (2021) Hubungan antara Psychological Well-Being dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta. Skripsi.
- Kinman, P. G., & Wray, D. S. (2021). *Supporting Staff Wellbeing in Higher Education*. London: Education Support.
- Muniandy, J. (2017). An investigation on English teachers' psychological well-being and their job satisfaction. *International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences* Vol, 4(2), 20-31.
- Pudjiati, ZA, S. Z., & A.S, D. L. (2023). Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Employee Performance Factors in Educational Institutions. *International Journal and Entrepreneurship and Business Development*, 354-359. doi:<https://doi.org/10.29138/ijebd.v6i2.2165>
- Ramadhanti, Amanah (2022) Hubungan Psychological Well-Being dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Buruh Harian Lepas (Boyan) PT Mitra Kerinci, Solok Selatan. Skripsi.
- Rohmani, Nur Siti (2022) Pengaruh Job Satisfaction terhadap Employee Engagement pada Karyawan Industri Tekstil. Skripsi.
- 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. doi:<https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. doi:[10.1037/0022-3514.69.4.719](https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719)
- Ryff, C. D., Almeida, D. M., Ayanian, J. S., Carr, D. S., Cleary, P. D., Coe, C., Williams, D. (2007). *National Survey of Midlife Development in the United States*

- (MIDUS II), 2004-2006: Documentation of the Psychosocial Constructs and Composite Variables in MIDUS II Project 1. Ann Arbor, MI: Inter-university Consortium for Political and Social Research.
- Smith, J. M., McLuckie, A., Szeto, A. C., Choate, P., Birks, L. K., Burns, V. F., & Bright, K. S. (2022). Exploring Mental Health and Well-Being Among University Faculty Members: A Qualitative Study. *J Psychosoc Nurs Ment Health Serv*, 17-25. doi:10.3928/02793695-20220523-01
- Spector (1997). *Job Satisfaction: Application, Assesment, Causes, and, Consequences*. California: Saga Publications.
- Spector, P. (2022). *Job Satisfaction: From Assessment to Intervention*. Florida: Routledge.
- Sudirman, Asrin, & Rokhmat, J. (2020). Faktor Penentu Kinerja Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 577-582. doi:10.58258/jisip.v4i4.1585
- Tasema, J. K. (2018). Hubungan antara Psychological Well Being dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Kantor X. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 39-46. doi:https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.84