

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kesejahteraan Psikologis

1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis adalah suatu kondisi kesejahteraan mental yang mencakup pengalaman kehidupan yang positif dan bermakna. Kesejahteraan psikologis adalah faktor penting dalam pengendalian kehidupan individu, karena bersifat subjektif, memungkinkan individu untuk mengevaluasi tingkat kepuasan hidup yang mereka rasakan dan memiliki kemampuan untuk mengelola hidup mereka.¹⁵

Kesejahteraan Psikologis juga bisa dijelaskan sebagai penilaian personal individu terhadap tingkat kepuasan dan kebahagiaan dalam hidup mereka, yang mencakup aspek-aspek kehidupan yang menyenangkan dan bermakna. Ketika tingkat kepuasan hidup seseorang tinggi, mereka memiliki kemampuan untuk mengontrol arah hidup mereka. Kesejahteraan Psikologis sangat bervariasi antara individu, karena sifatnya yang sangat subjektif dan dipahami melalui persepsi masing-masing individu.¹⁶

¹⁵ Ira Petranto, *It Takes Only One to Stop the Tango, Menyelamatkan Perkawinan Seorang Diri (Memberdayakan Kompetensi Pribadi dalam Mengatasi Masalah Perkawinan)*, (Depok : PT. Kawan Pustaka, 2005), hlm 11

¹⁶ Ibid,80

Ryff mendefinisikan Kesejahteraan Psikologis sebagai keadaan yang ditunjukkan oleh perilaku positif yang mencakup kemampuan untuk mengendalikan diri dan orang lain, mengambil keputusan sendiri, menciptakan makna dalam hidup, beradaptasi dengan lingkungan, memiliki tujuan hidup yang jelas, dan aktif dalam usaha pengembangan diri.¹⁷

Dalam pandangan Schultz menyatakan Kesejahteraan Psikologis sebagai fungsi positif individu yang merupakan arah atau tujuan yang di upayakan oleh setiap individu yang sehat untuk dicapai serta sejauh mana seseorang mampu memenuhi perannya dan memberikan perkiraan yang akurat terkait dengan kesejahteraan.¹⁸ Menurut Busro, Kesejahteraan Psikologis adalah bentuk kebahagiaan yang berasal dari cara individu memandang hidup mereka, yang pada gilirannya menghasilkan perasaan kebahagiaan dalam kehidupan mereka. Perspektif ini sejalan dengan pandangan Rizka Yunitadan Iin Aini Isnawati bahwa Kesejahteraan Psikologis adalah kondisi kesejahteraan yang mencakup aspek fisik, mental, dan spiritual sehingga dapat menciptakan kondisi tubuh yang optimal.¹⁹

2. Aspek- Aspek Kesejahteraan Psikologis

¹⁷ Buku Ilmiah Nasional HIMPSI, *Menelisik Perkembangan Psikologi Indonesia*, 18-19 Nov (2016)

¹⁸ Darmawan Didit & Febrianty, *Psychological Perspective In Society 5.0*, Zahir Publishing, Yogyakarta, hlm,33

¹⁹ Iin Aini dan Rizka Yunita, *Buku Ajar Konsep Pembentukan Kader Kesehatan Jiwa di Masyarakat*, (Sulawesi Selatan : Yayasan Ahmar Cendekia Indonsia,2019), hlm 28

Menurut Ryff dan Keyes adalah sebagai berikut :²⁰

a. Otonomi

Otonomi menitikberatkan pada kemampuan untuk mengarahkan diri sendiri dan kemandirian. Otonomi ditandai oleh kemampuan untuk menghadapi tekanan sosial, mengatur perilaku sendiri, serta menilai diri sendiri berdasarkan standar pribadi.

b. Penguasaan Lingkungan

Penguasaan Lingkungan merujuk pada kemampuan individu untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang cocok dengan kondisimereka sendiri. Ini mencakup memiliki rasa penguasaan dan kompetensi dalam mengatur lingkungan, mengendalikan aturan kompleks dalam kegiatan eksternal, mampu efektif memanfaatkan peluang yang ada di sekitar mereka, serta dapat menentukan ataumembentuk sesuatu sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi.

c. Pertumbuhan diri

Pertumbuhan diri adalah kesadaran akan perjalanan pengembangan diri yang berkelanjutan, menganggap diri sebagai individu yang terus berkembang, bersedia menerima pengalaman-pengalaman baru, menyadari potensi-potensi unik, memantau perkembangan diri danperubahan perilaku

²⁰ Anastasia Sri Maryatmi, *Well Being di Dunia Kerja*, Penerbit CV Pena Persada, (2021), hlm 15

dari masa ke masa, dan beradaptasi dengan cara yang mencerminkan pengetahuan dan efektivitas yang diperoleh.

d. Hubungan Positif dengan Orang Lain

Korelasi positif dengan orang lain mengacu pada memiliki hubungan yang penuh kehangatan, kepuasan timbal balik, dan saling percaya. Ini juga melibatkan kemampuan untuk bersimpati, merasakan empati, dan berinteraksi secara akrab. Selain itu, ini mencakup memberikan cinta dan kasih sayang, serta mampu terlibat dalam hubungan pertemanan yang dalam dan merasa terhubung dengan orang lain.

e. Tujuan Hidup

Tujuan hidup yang dimaksud adalah memiliki tujuan spesifik dalam hidup dan kendali atas diri sendiri, menemukan makna dalam pengalaman masa lalu dan saat ini, memegang keyakinan yang memberi arah pada tujuan hidup, serta memiliki visi dan perspektif dalam hidup.

f. Penerimaan diri adalah memiliki sikap positif terhadap dirisendiri dengan memahami dan menerima segala aspek dari diri, termasuk sifat baik dan buruk, serta memiliki pandangan positif terhadap pengalaman masa lalu.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Ivancevich Kepuasan Kerja adalah evaluasi subjektif seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan Kerja ini dipengaruhi bagaimana individu menilai pekerjaannya dan dalam sejauh mana ada keselarasan antara diri mereka sebagai individu dengan organisasi tempat mereka bekerja.²¹

Menurut Anoraga, kepuasan kerja terkait dengan pandangan karyawan terhadap pekerjaan mereka, situasi kerja, serta interaksi dengan rekan kerja dan atasan. Artinya, semakin besar tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja mereka. Tingkat kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk sifat tugas pekerjaan, karakteristik organisasi, lingkungan kerja, dan juga perbedaan individual dalam kebutuhan.²²

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merujuk pada sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk preferensi atau ketidakpuasan. Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam pengembangan intervensi yang bertujuan mengubah perilaku, pemikiran, dan motivasi individu sebagai metode untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis.

2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

²¹ Dr. Piteng Tiang, S.E.,MBA.,M.M, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktik*, (2023), 101

²² Haasan Muhammad, *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*, CV Widina Media Utama,2022,hlm,84

Menurut Ivancevich Aspek Kepuasan Kerja adalah :²³

- a. Gaji : Merujuk pada jumlah pendapatan yang diterima oleh individu dan bagaimana individu menilai gaji tersebut
- b. Peluang promosi : Berkaitan dengan ketersediaan kesempatan untuk kemajuan dalam karier
- c. Rekan Promosi : Berkaitan dengan kesempatan kemajuan karir
- d. Keamanan Kerja : Keyakinan individu tentang sejauh mana pekerjaan mereka aman dan posisi mereka dalam organisasi yang bersifat berkelanjutan

C. Regulasi diri

1. Pengertian Regulasi diri

Regulasi diri merujuk pada proses di mana seseorang mampu mengendalikan pencapaian tujuan dan perilaku mereka sendiri. Inimelibatkan kemampuan individu untuk menghasilkan pikiran, perasaan, dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan hidup mereka. Regulasi diri mencakup kontrol diri dalam perencanaan, evaluasi, serta penyesuaian perilaku, dan juga memberikan penghargaan pada diri sendiri setelah mencapai tujuan tersebut.²⁴

²³ Prof.Dr.H.Mukhtar, M.Pd, Dr.H. Martinis Yamin, M.Pd dan Dr.Drs.H.Firman, M.Si, *Kepuasan Kerja Guru (Proses Manajemen Suatu Organisasi)*, 2017, hlm 33

²⁴ Manab Abdul, *Memahami Regulasi diri : Sebuah tinjauan konseptual*, Universitas Muhamadiyah Malang, hlm 7

Menurut Zimmerman, regulasi diri atau pengelolaan diri eratkaitannya dengan menggunakan pikiran, perasaan, dan tindakan yang telah direncanakan, dengan adanya umpan balik yang disesuaikan dengan tujuan atau harapan individu. Proses regulasi diri ini memiliki elemen kunci dalam menetapkan tujuan dan merancang strategi. Dalam teori ini, regulasi diri melibatkan tiga tahap awal, yaitu tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, dan tahap refleksi diri.²⁵

Pichardo et al. mendefinisikan regulasi diri sebagai kemampuan individu untuk merencanakan, mengarahkan, dan memantau perilaku mereka secara adaptif saat menghadapi situasi yang berubah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Individu yang memiliki regulasi diri yang tinggi mampu merencanakan hidup mereka dengan fleksibilitas dalam berbagai situasi. Mereka juga dapat mengarahkan tindakan mereka sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan memantau perilaku mereka untuk memastikan tetap berada pada jalur yang benar.²⁶

Dapat ditarik kesimpulan bahwa regulasi diri adalah kemampuan individu untuk menghasilkan pikiran, perasaan, dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan hidup. Regulasi diri melibatkan kendali terhadap diri sendiri dalam perencanaan, evaluasi, dan penyesuaian perilaku pribadi, serta

²⁵ Risnawati, Teori-Teori, 58-59

²⁶ Puspawardani Siska, *Pengaruh Regulasi diri, Stres kerja dan Keadilan Organisasi terhadap perilaku Cyberloafing pada aparatur sipil negara*, (Jakarta : Fakultas Psikologi, 2019), hlm 23

memberikan penghargaan pada diri sendiri setelah mencapai tujuan tersebut.

2. Aspek-Aspek Regulasi diri

Menurut Zimmerman yang dipaparkan dalam buku teori-teori psikologi, terdapat komponen yang ada dalam regulasi diri, yakni :²⁷

a. Metakognitif

Aspek metakognitif melibatkan pemahaman tentang proses berfikir, dan ini memiliki peran penting karena pemahaman mengenai proses kognitif bisa membimbing individu dalam menghadapi masalah dan memilih strategi yang tepat. Dalam kerangka pengaturan diri, aspek metakognitif mencakup kemampuan individu untuk merencanakan, mengukur diri, dan menilai diri mereka sendiri saat mereka sedang beraktivitas.

b. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan atas individu untuk mengendalikan tindakan mereka dengan memanfaatkan bakat dan kemampuan yang dimilikinya, sehingga setiap individu memiliki motivasi yang unik dan keyakinan dalam kemampuannya untuk melakukan suatu tindakan.

c. Tindakan

Tindakan adalah usaha individu dalam mengelola diri mereka sendiri untuk menciptakan situasi yang mendukung kegiatan mereka, di mana individu merencanakan, mengorganisir, dan membentuk lingkungan sosial

²⁷ Ghufrron, *Teori-Teori*, 59-61

agar dapat mencapai hasil yang diinginkan dalam tindakan yang dilakukan.

D. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis yang di Mediasi oleh Regulasi diri

Kesejahteraan Psikologis yang baik dapat dirasakan oleh karyawan akan membuat karyawan memiliki perasaan tentang dan mampu menghadapi tekanan dalam bekerja sehingga karyawan mampu menciptakan karya maupun prestasi dalam bekerja. Dengan demikian karyawan akan merasa puas terhadap apa yang dikerjakan.²⁸

Mengingat kepuasan kerja menjadi salah satu hal penting dalam diri seorang karyawan maka perusahaan harus menyadari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena dengan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, besar kemungkinan karyawan akan bekerja secara optimal. Sebaliknya, karyawan yang memiliki ketidakpuasan kerja akan sulit untuk mengeksplorasi semua kemampuan yang dimilikinya dengan optimal. Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi produktivitas yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya bagi perusahaan atau organisasi tetapi juga keuntungan bagi karyawan itu sendiri.²⁹

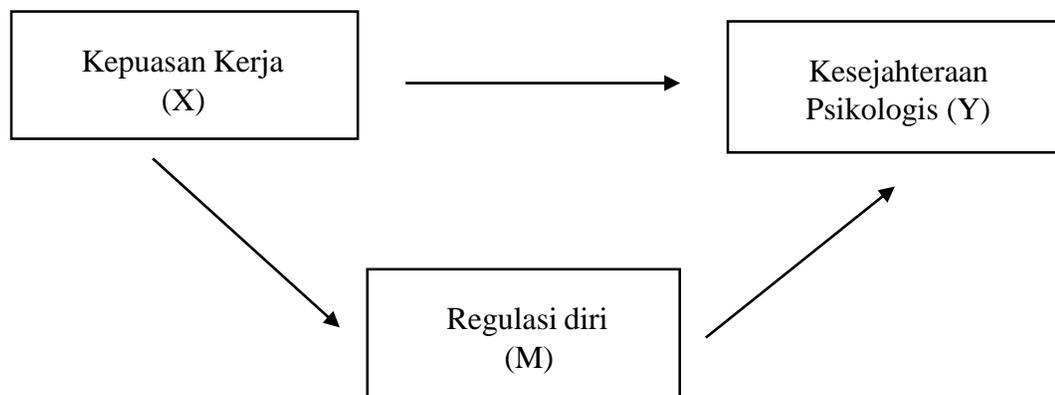
²⁸ Tasema Joy Krismarwanti, Hubungan antara Psychological well being dan kepuasan kerja pada karyawan di kantor X, *Jurnal Maneksi* Vol 7, No 1 Juni (2018), hlm 42

²⁹ Puspasari R Septya, *Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum DKI Jakarta (Pam Jaya) Jakarta Pusat*, *Jurnal Psikologi* Vol 9 No 2, Desember 2011, hlm 60

Regulasi diri juga menjadi faktor penting bagi terciptanya kesejahteraan psikologis pada karyawan, regulasi diri menjadi sangat penting dalam memfokuskan diri pada tujuan pekerjaannya, serta pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seorang karyawan harus berdasarkan regulasi, sehingga akan terbentuk sebuah lingkungan kerja yang akan membuat perusahaan lebih berkembang. Apabila seseorang merasa puas maka ia akan bekerja dengan nyaman dan memberikan dampak yang baik untuk dirinya dan instansi maupun organisasi yang dijalankan. Oleh karena itu untuk mengukur apakah karyawan puas atau tidak terhadap pekerjaannya, maka semua elemen itu harus tercakup didalam penilaiannya.³⁰

Berikut ini adalah gambar kerangka penelitian :

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



³⁰ Wiliandari Yuli, Kepuasan Kerja Karyawan, Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi, Oktober 2015, hlm 83

E. Hipotesis Penelitian

Berikut ini adalah hipotesis yang dapat dirumuskan pada penelitian ini :

- a. Ha 1 : Terdapat hubungan positif secara signifikansi antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri

Ho 1 : Tidak terdapat hubungan positif secara signifikansi antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri

- b. Ha 2 : Terdapat hubungan positif secara signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis yang di mediasi oleh regulasi diri pada karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri

Ho 2 : Tidak terdapat hubungan positif secara signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis yang di mediasi oleh regulasi diri pada karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri