

**PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PEGAWAI
DI DPRD KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh :

Tri Puja Hartati
NIM. 210401110043

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

**PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PEGAWAI
DI DPRD KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Tri Puja Hartati
NIM. 2100401110043

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

**PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PEGAWAI
DI DPRD KOTA MALANG**

Oleh

**Tri Puja Hartati
NIM. 210401110043**

Telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing	Tanda tangan persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 <u>Aprilia Mega Rosdiana, M.Si</u> NIP. 19900410201802012201		24 / 04 / 2025

Malang, 24 April 2025
Mengetahui
Ketua Program Studi

Yusuf Ratu Agung, M.A
NIP. 198001020201150310

**PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PEGAWAI
DI DPRD KOTA MALANG**

SKRIPSI

Oleh

Tri Puja Hartati
NIM. 210401110043

Telah diujikan **LULUS** oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis
Sidang Skripsi Pada Tanggal.....

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dewan Penguji	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Ujian <u>Hamim, S.S., M.Pd.I</u> NIP. 1982050720232110018		21 Juni 2025
Ketua Penguji <u>Aprilia Mega Rosdiana, M.Si</u> NIP. 1990041020180201220		26 Juni 2025
Penguji Utama <u>Dr. Siti Mahmudah, M.si</u> NIP. 196710291994032001		26 Juni 2025

Disahkan oleh,
Dekan,

Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001



NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI
DI DPRD KOTA MALANG**

Yang ditulis oleh :

Nama : Tri Puja Hartati
NIM : 210401110043
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Malang, 24 April 2025
Dosen Pembimbing 1,



Aprilia Mega Rosdiana, M.Si
NIP. 19900410201802012202

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tri Puja Hartati

NIM : 210401110043

Fakultas : Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai di DPRD Kota Malang”** merupakan benar-benar hasil sendiri dengan arahan dari dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini penulis melimpahkan hak cipta dari karya tulis kepada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Malang, 24 April 2025



Tri Puja Hartati
210401110043

MOTTO

“Kerjakan pekerjaan dunia seolah-olah kamu akan hidup selamanya, dan kerjakan pekerjaan akhirat seolah-olah kamu akan mati besok”

-Ali bin Abi Thalib-

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim..

Perjalanan menyusun skripsi ini adalah proses penuh pelajaran dan pengorbanan. Dengan segenap rasa syukur, aku mempersembahkan karya ini untuk kedua orang tuaku. Bapakku Tamrin dan mamakku Mistin Rahmawati, terima kasih yang tak terhingga atas cinta, doa, dan pengorbanan yang tiada batasnya. Bapak dan Mamak adalah sumber kekuatan dan inspirasi dalam setiap langkah hidupku. Bapak, Mamak, kalian telah memberikan segalanya untukku tanpa pernah mengeluh, mendidikku dengan penuh kasih sayang, dan selalu mempercayakan impian-impianmu padaku. Skripsi ini adalah wujud dari doa dan perjuangan kalian. Semoga Allah membalas segala kebaikan kalian dengan surga-Nya, dan semoga aku bisa terus membuat kalian bangga, sebagai tanda terima kasih atas segala yang telah kalian berikan.

Untuk Saudara dan Saudari ku Andri Sukamto, Sinta, Sukma Sari, Ilham Saputra, terima kasih atas dukungan, tawa, dan kebersamaan yang selalu menguatkan aku. Kalian adalah bagian dari perjalanan ini, yang selalu memberikan semangat di setiap langkah. Terima kasih telah menjadi teman, penghibur, dan sumber kekuatan saat aku merasa lelah. serta kedua keponakanku Halif Sugara dan Halifa Syahira Keponakanku yang tersayang, kalian adalah alasan aku terus berusaha lebih baik setiap harinya. Semoga kebahagiaan dan keberkahan selalu menyertai kalian.

Semoga segala perjuangan dan doa yang telah mengiringi setiap langkahku, menjadikan hasil akhir ini sebagai amal yang bermanfaat. Terima kasih kepada semua yang telah memberi dukungan, semangat, dan cinta yang tiada henti.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirrabil'alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan Rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat akademik memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Proses penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari dukungan, doa, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, penulis ingin menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Yusuf Ratu Agung, M.A., selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Aprilia Mega Rosdiana, M.Si, selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, mengarahkan, serta memberikan masukan berharga dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dr. Siti Mahmudah M.Si dan Hamim S.S., M.Pd.I selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan, arahan, serta kritik yang membangun selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu, wawasan, serta pengalaman berharga selama masa perkuliahan.
7. Seluruh responden yang bersedia menjadi subjek penelitian, tanpa kalian penelitian ini tidak akan berhasil.
8. Orang tua tercinta, Tamrin dan Mistin Rahmawati, Dengan penuh rasa cinta dan hormat, saya menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada

kedua orang tuaku tercinta, Bapak Tamrin dan Mamak Mistin Rahmawati. Terima kasih atas segala kasih sayang, doa, dan pengorbanan yang tak pernah putus sejak langkah pertama dalam hidup ini hingga terwujudnya skripsi ini. Setiap tetes keringat, setiap doa dalam sujud kalian, menjadi kekuatan terbesar dalam perjuanganku. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dan ketulusan kalian dengan keberkahan yang tiada henti dan surga-Nya yang tertinggi.

9. Kepada keluarga, Andri, Sinta, Sari, Ilham, Halif, dan Halifa yang senantiasa menghibur penulis disaat penulis sedih merasa tidak mampu dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman berjuang, Nadia Syifa, Wulan Zahrah, Farishul Fadhil, Elmalia, Achmad Althof, dan Hashifah Nura, terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan yang penuh suka dan duka ini. Bersama kalian, setiap tantangan terasa lebih ringan dan setiap keberhasilan menjadi lebih bermakna. Terima kasih atas saling menguatkan di saat lelah, saling menyemangati di saat putus asa, dan saling percaya bahwa kita mampu melewati semuanya. Semoga perjuangan ini menjadi awal dari langkah-langkah besar kita selanjutnya, dengan ridha Allah SWT yang selalu menyertai.
11. Teman bermain, penduduk kaki gunung, Nuraida Manurung, Najwa Syifa, Athirah Salshabilla, Rizky Alfiansyah Pane, Raihan Hafis, Muhammad Arsyad Siregar, dan Fauzan Yassir Marpaung, yang telah menjadi keluarga di perantauan karena telah mengajak dan menemani penulis selama berada di perantauan ini, sehingga penulis senang akan kehadiran kalian. Menjadi anak rantau terasa lebih menyenangkan dan ringan karena adanya kalian, begitu juga dengan malang, ia terasa lebih bersahabat jika bersama kalian.
12. Sahabat penulis, Khofifah Parawansyah Br. Lubis yang senantiasa memberikan dukungan emosional dan bersedia mendengarkan keluh kesah penulis kapan pun dan dimana pun. Jarak yang jauh bukan berarti tidak memiliki peran.
13. Teman-teman Psikologi B, teman-teman sekelas yang telah menjadi bagian dari perjalanan perkuliahan ini. Terima kasih atas kebersamaan, semangat,

kerja sama, serta canda tawa yang telah mewarnai setiap langkah selama di bangku kuliah. Kalian adalah bagian dari kenangan berharga dan sumber semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga kita semua diberikan kemudahan dan kesuksesan dalam meraih cita-cita masing-masing.

14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas setiap doa dan dukungan serta kebaikan yang telah diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung, namun setiap kebaikan dan dukungan yang telah diberikan sangat berarti dan menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik penulis.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis maupun bagi para pembaca. Penulis juga menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis memohon maaf atas segala kekhilafan serta terbuka untuk menerima saran dan kritik yang membangun.

Malang, 24 April 2025

Penulis,



Tri Puja Hartati

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
NOTA DINAS.....	iii
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
مستخلص البحث.....	xix
BAB I.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II	10
A. Kualitas Kehidupan Kerja	10
1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja	10
2. Aspek Kualitas Kehidupan Kerja	13
3. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja.....	15
4. Kualitas Kehidupan Kerja dalam Pandangan Islam.....	16
B. Kesejahteraan Psikologis	17
1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis	17
2. Aspek – Aspek Kesejahteraan Psikologis	19
3. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis	21
4. Kesejahteraan Psikologis Dalam Pandangan Islam	23

C. Pengaruh Antara Kesejahteraan Psikologis dan Kualitas Kehidupan Kerja	24
D. Kerangka Konseptual	29
E. Hipotesis.....	29
BAB III.....	30
A. Desain Penelitian.....	30
B. Lokasi.....	30
C. Tahapan Penelitian	30
D. Identifikasi Variabel.....	32
E. Definisi Operasional.....	33
F. Populasi dan Sampel	34
1. Populasi.....	34
2. Sampel.....	34
G. Karakteristik Partisipan	35
H. Metode Pengambilan Data	35
I. Validitas dan Reliabilitas	40
1. Validitas	40
2. Reliabilitas	44
J. Teknik Analisis Data.....	45
1. Analisis Deskriptif	45
2. Analisis Kategorisasi.....	47
3. Uji Normalitas.....	48
4. Uji Linearitas.....	49
5. Uji Hipotesis	49
BAB IV	51
A. Gambaran Subjek Penelitian	51
B. Hasil Penelitian	53
1. Analisis Deskriptif	53
2. Tingkat Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai di DPRD Kota Malang ...	55
3. Tingkat Kesejahteraan Psikologis Pegawai di DPRD Kota Malang.....	58
4. Hasil Uji Asumsi	60
5. Uji Hipotesis	63

C. Pembahasan.....	65
1. Tingkat Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai di DPRD Kota Malang ...	65
2. Tingkat Kesejahteraan Psikologis pegawai di DPRD Kota Malang.....	69
3. Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pegawai di DPRD Kota Malang	72
BAB V.....	76
A. Kesimpulan	76
1. Tingkat kualitas kehidupan kerja Pegawai di DPRD Kota Malang	76
2. Tingkat kesejahteraan psikologis Pegawai di DPRD Kota Malang.....	76
3. Pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kualitas kehidupan kerja Pegawai di DPRD Kota Malang	77
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint Kualitas Kehidupan Kerja	37
Tabel 3.2 Blueprint Skala Kesejahteraan Psikologis.....	39
Tabel 3.3 Validitas Skala Kualitas Kehidupan Kerja	41
Tabel 3.4 Validitas Skala Kesejahteraan Psikologis.....	43
Tabel 3.5 Hasil uji Reliabilitas	45
Tabel 4.1 Distribusi Subjek Penelitian	52
Tabel 4.2 Rata-rata Kesejahteraan Psikologis berdasarkan kategori Kualitas Kehidupan Kerja	53
Tabel 4.3 Deskriptif Statistik Kesejahteraan Psikologis	54
Tabel 4.4 Deskriptif Statistik Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai di DPRD Kota Malang.....	55
Tabel 4.5 Kategori Kesejahteraan Psikologis.....	58
Tabel 4.6 Faktor Pembentuk Utama Variabel Kesejahteraan Psikologis	57
Tabel 4.7 Kategori Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai di DPRD Kota Malang..	55
Tabel 4.8 Faktor Pembentuk Utama Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai di DPRD Kota Malang	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	63
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Pengaruh Psychological Well Being terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.....	29
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Kesejahteraan Psikologi.....	85
Lampiran 2 Skala Kualitas Kehidupan Kerja.....	89
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	91
Lampiran 4 Tampilan Google form Kuesioner Penelitian	92
Lampiran 5 Uji Validitas Skala	93
Lampiran 6 Uji Reliabilitas Skala	95
Lampiran 7 Uji Normalitas	96
Lampiran 8 Uji Linearitas	96
Lampiran 9 Uji Regresi.....	97
Lampiran 10 surat izin penelitian.....	98

ABSTRAK

Hartati, Tri Puja. (2025). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pada Pegawai di DPRD Kota Malang. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Dosen Pembimbing: Aprila Mega Rosdiana, M.Si

Kata Kunci: Kesejahteraan Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, Pegawai.

Kesejahteraan psikologis merupakan aspek penting dalam dunia kerja modern karena berperan langsung dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawai. Pegawai yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik cenderung lebih termotivasi, produktif, serta mampu menjalin hubungan interpersonal yang sehat di lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kualitas kehidupan kerja pada pegawai di DPRD Kota Malang. Dengan adanya studi ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih berfokus pada peningkatan kesejahteraan mental pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Kesejahteraan Psikologis berdasarkan teori Carol Ryff yang terdiri dari enam dimensi, serta Skala Kualitas Kehidupan Kerja berdasarkan teori Van Laar. Responden dalam penelitian ini berjumlah 93 orang pegawai yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan pegawai kontrak di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Malang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Data dianalisis menggunakan teknik regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh antara variabel independen dan dependen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif dan Signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai di DPRD Kota Malang. Dimensi seperti hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi merupakan indikator yang paling berkontribusi dalam meningkatkan persepsi positif pegawai terhadap lingkungan kerjanya. Temuan ini menegaskan pentingnya memperhatikan aspek psikologis dalam kebijakan organisasi, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seimbang, dan bermakna. Penelitian ini merekomendasikan agar instansi pemerintah lebih aktif dalam menyediakan program-program yang dapat menunjang kesejahteraan mental pegawai, seperti pelatihan pengembangan diri, layanan konseling, dan kegiatan yang meningkatkan rasa keterhubungan antar pegawai.

ABSTRACT

Hartati, Tri Puja (2025). The Influence of Psychological Well-Being on Quality of Work Life Among DPRD Malang City Employees. Thesis, Faculty of Psychology, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Malang.

Advisor: Aprila Mega Rosdiana, M.Si

Keywords: Psychological Wellbeing, Quality of Work Life, Employees.

Psychological well-being is an important aspect of modern work since it directly improves employees' quality of work life. Employees with adequate psychological well-being tend to be more motivated and productive and have healthier interpersonal relationships at work. The research aims to determine the influence of psychological well-being on DPRD Malang City employees' quality of work life. The research is expected to contribute to human resource policy development, focusing on employees' mental well-being.

The research used a quantitative approach using a survey method. Its instrument employed the Psychological Well-being Scale based on Carol Ryff's theories consisting of six dimensions. It also employed the Work Life Quality Scale based on Van Laar's theory. It involved 93 respondents, including civil servants (PNS), Government Employees with Agreement (PPPK), and contract employees in the Secretary's Office of DPRD Malang City. The researcher took samples using a purposive sampling technique. She used the simple linear regression technique to determine the influence of independent and dependent variables.

The research results show that psychological well-being positively and significantly influences DPRD Malang City employees' quality of work life. Indicators that mostly contribute to improving employees' positive perception of their workplace include good relationships with others, life goals, and personal growth. The finding emphasizes the importance of considering psychological aspects for organizational policies, especially in creating supporting, balanced, and *meaningful* workplace. The research recommends that government institutions be more active in providing programs to support employees' mental well-being, such as self-development, counseling services, and activities to improve employee interpersonal relationships

مستخلص البحث

هارتاتي، تري بوجا (2025). تأثير الرفاهية النفسية على جودة الحياة العملية لدى الموظفين في مجلس النواب المحلي في مدينة مالانج. البحث الجامعي، كلية علم النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج الإسلامية الحكومية.
المشرف: أبريلا ميجا روسديانا، الماجستير.

الكلمة الأساسية: الرفاهية النفسية، وجودة الحياة العملية، والموظفين.

تعد الرفاهية النفسية جانبا مهما في عالم العمل الحديث لأنها تلعب دورا مباشرا في تحسين جودة حياة الموظفين في العمل. ويميل الموظفون الذين يتمتعون برفاهية نفسية جيدة إلى أن يكونوا أكثر تحفيزًا وإنتاجية وقدرة على إقامة علاقات شخصية صحية في بيئة العمل. وقد أجريت هذه الدراسة لتحديد مدى تأثير الرفاه النفسي على جودة الحياة العملية للموظفين في إدارة تنمية الموارد البشرية في مدينة مالانج. ومن المتوقع أن تسهم هذه الدراسة في تطوير سياسات الموارد البشرية التي تركز بشكل أكبر على تحسين الرفاه النفسي للموظفين.

يستخدم هذا البحث منهجًا كميًا باستخدام طريقة المسح. والأدوات المستخدمة في هذه الدراسة هي مقياس الرفاهية النفسية المبني على نظرية كارول رايف التي تتكون من ستة أبعاد، ومقياس جودة الحياة العملية المبني على نظرية فان لار. بلغ عدد المستجيبين في هذه الدراسة 93 موظفًا يتألفون من موظف الحكومة (PNS)، والموظفين الحكوميين الذين لديهم اتفاقيات عمل (PPPK)، والموظفين المتعاقدين في أمانة مجلس نواب الشعب في مدينة مالانج. وكان أسلوب أخذ العينات المستخدم هو أخذ العينات بشكل مقصود. تم تحليل البيانات باستخدام تقنية الانحدار الخطي البسيط لاختبار التأثير بين المتغيرات المستقلة والتابعة.

أظهرت النتائج أن الرفاهية النفسية لها تأثير إيجابي وهام على جودة الحياة العملية للموظفين في إدارة تنمية الموارد البشرية في مدينة مالانج. وكانت أبعاد مثل العلاقات الإيجابية مع الآخرين، والهدف من الحياة، والنمو الشخصي هي المؤشرات التي تساهم أكثر من غيرها في زيادة تصورات الموظفين الإيجابية عن بيئة عملهم. تؤكد هذه النتيجة أهمية الاهتمام بالجوانب النفسية في السياسات التنظيمية، خاصة في خلق بيئة عمل داعمة ومتوازنة وذات مغزى. توصي هذه الدراسة بأن تكون الجهات الحكومية أكثر نشاطاً في توفير البرامج التي يمكن أن تدعم الرفاهية النفسية للموظفين، مثل التدريب على التطوير الذاتي، والخدمات الاستشارية، والأنشطة التي تزيد من الشعور بالتواصل بين الموظفين.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu aspek penting yang mencerminkan sejauh mana organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mendukung, dan memberikan kepuasan bagi pegawainya. Konsep ini tidak hanya terbatas pada kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga mencakup elemen-elemen psikososial seperti keadilan organisasi, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, serta pengakuan terhadap kontribusi individu. Dalam konteks instansi pemerintahan seperti DPRD Kota Malang, kualitas kehidupan kerja menjadi sangat penting mengingat kompleksitas pekerjaan dan perbedaan status kepegawaian yang dapat mempengaruhi persepsi dan pengalaman pegawai dalam bekerja.

Hasil wawancara awal yang dilakukan dengan pegawai DPRD Kota Malang menunjukkan adanya perbedaan pengalaman kerja yang cukup mencolok antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai kontrak. Pegawai kontrak sering merasa tidak dihargai secara profesional, memiliki akses yang terbatas terhadap peluang pengembangan diri, serta menghadapi komunikasi internal yang tidak setransparan rekan PNS mereka. Minimnya apresiasi, beban kerja yang tidak proporsional, serta struktur organisasi yang belum sepenuhnya inklusif berpotensi menurunkan persepsi pegawai terhadap kualitas kehidupan kerja mereka. Kondisi ini sejalan dengan penelitian oleh Yuliana dan Septiani (2023) yang menemukan bahwa

pegawai kontrak di sektor publik cenderung memiliki tingkat kualitas kehidupan kerja yang lebih rendah dibandingkan pegawai tetap terutama dalam aspek pengakuan, kejelasan peran, dan stabilitas pekerjaan.

Kesejahteraan psikologis menggambarkan keadaan di mana seseorang merasa stabil secara emosional, menemukan arti dalam kehidupannya, serta dapat menghadapi tekanan pekerjaan dengan cara yang konstruktif. Menurut Ryff (1989), dimensi-dimensi dari kesejahteraan ini meliputi tujuan hidup yang jelas, kualitas hubungan sosial yang positif, rasa kemandirian, perkembangan diri secara berkelanjutan, dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan. Dalam konteks dunia kerja saat ini, kesejahteraan psikologis berperan penting dalam meningkatkan kualitas hidup di tempat kerja. Karyawan yang memiliki kondisi psikologis yang baik umumnya lebih puas terhadap pekerjaannya, menunjukkan motivasi yang tinggi, dan menjalin hubungan profesional yang sehat dengan rekan kerja maupun atasan.

Kesejahteraan psikologis tidak hanya ditentukan oleh faktor internal individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja serta budaya organisasi yang berlaku. Ketika sebuah organisasi mampu membangun suasana kerja yang mendukung, transparan, dan memperlakukan pegawai secara adil, hal tersebut dapat secara signifikan meningkatkan kesejahteraan psikologis para karyawannya. Sebaliknya, suasana kerja yang sarat dengan tekanan, persaingan tidak sehat, serta minimnya dukungan sosial baik dari atasan maupun rekan sejawat dapat memperburuk kondisi psikologis

karyawan. Kondisi ini pada akhirnya berimplikasi pada penurunan persepsi terhadap kualitas kehidupan kerja. Temuan dari Maulana dan Azizah (2024) mendukung hal ini, dengan menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki pandangan negatif terhadap budaya organisasi cenderung mengalami stres psikologis yang lebih tinggi serta menilai kualitas kehidupan kerja mereka lebih rendah.

Lebih jauh lagi, dalam struktur organisasi publik yang bersifat hierarkis seperti DPRD, para pegawai dihadapkan pada berbagai tantangan, mulai dari beban administratif, tekanan politik, hingga tingginya harapan masyarakat terhadap pelayanan publik. Dalam konteks ini, kesejahteraan psikologis berperan sebagai fondasi penting untuk menjaga produktivitas dan kemampuan adaptasi pegawai. Apabila kesejahteraan tersebut terganggu—misalnya karena stres yang berkepanjangan, rasa tidak aman dalam pekerjaan, atau hubungan profesional yang kurang harmonis—hal ini dapat secara langsung memengaruhi persepsi pegawai terhadap kualitas kehidupan kerja mereka. Penurunan kualitas tersebut tidak hanya berdampak pada semangat dan keterlibatan kerja, tetapi juga berpotensi menghambat efektivitas pelayanan publik secara keseluruhan. Oleh sebab itu, organisasi perlu memberikan perhatian tidak hanya pada aspek administratif dan fisik dalam pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga mengedepankan aspek psikologis sebagai bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Di lingkungan DPRD Kota Malang, terdapat perbedaan status kepegawaian antara pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai kontrak yang dapat menimbulkan potensi ketidaksetaraan dalam hal akses terhadap sumber daya, peluang pengembangan karier, hingga partisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Ketimpangan ini berisiko menciptakan bentuk diskriminasi psikologis yang tidak hanya berdampak pada kesehatan mental pegawai, tetapi juga memengaruhi persepsi mereka terhadap kualitas kehidupan kerja. Pegawai kontrak yang merasa tidak dilibatkan dalam dinamika organisasi cenderung mengalami penurunan motivasi, loyalitas, serta menunjukkan gejala ketidakterikatan (*disengagement*), kelelahan emosional (*burnout*), dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai tetap. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Andini, Hidayat, dan Pramono (2023), yang mengungkapkan bahwa ketimpangan dalam peran serta akses komunikasi di dalam organisasi secara signifikan berkontribusi terhadap rendahnya persepsi kualitas kehidupan kerja pada pegawai non-PNS.

Sejumlah penelitian telah menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan kualitas kehidupan kerja. Hanifah dan Rizki (2024) menemukan bahwa kesejahteraan psikologis memberikan pengaruh positif yang berarti terhadap kualitas kehidupan kerja di sektor publik, dengan kontribusi sekitar 42% terhadap variasi persepsi kualitas tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung memiliki pandangan

yang lebih positif terhadap pekerjaannya dan merasa lebih puas dengan kondisi kerja yang mereka alami. Selaras dengan itu, Setiawan dan Rahmi (2023) juga melaporkan bahwa dimensi-dimensi tertentu dalam kesejahteraan psikologis, khususnya hubungan interpersonal yang baik dan keberadaan tujuan hidup, memainkan peran penting dalam membentuk persepsi kualitas kehidupan kerja yang positif, terutama pada pegawai kontrak di instansi pemerintahan daerah.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Lestari, D., & Fadhil, M. (2023) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kualitas kehidupan kerja, tetapi juga menjadi perantara penting dalam membentuk keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, organisasi yang berkomitmen meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawainya secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja secara menyeluruh. Hal ini menjadi sangat relevan dalam konteks DPRD Kota Malang yang memiliki keberagaman status kepegawaian, tanggung jawab kerja yang kompleks, dan dinamika politik kelembagaan yang cukup tinggi.

Selain itu, dalam perspektif *human resource development*, kualitas kehidupan kerja bukan lagi sekedar indikator kesejahteraan, tetapi telah menjadi bagian dari strategi manajemen talenta dalam organisasi publik. Penelitian dari Wulandara dan Yusuf (2023) menyatakan bahwa organisasi yang mampu mengelola kesejahteraan psikologis pegawai secara terstruktur memiliki daya tahan lebih kuat dalam menghadapi perubahan kebijakan dan

dinamika organisasi. Hal ini penting mengingat DPRD merupakan lembaga politik yang sarat dengan perubahan orientasi dan kepentingan, sehingga stabilitas kinerja pegawai sangat bergantung pada kualitas kehidupan kerja mereka.

Dalam konteks itu, status kepegawaian menjadi faktor yang memperumit persepsi terhadap kualitas kehidupan kerja. Pegawai kontrak sering kali menghadapi ketidakpastian masa depan karier, keterbatasan akses pelatihan, serta keterlibatan yang minim dalam proses strategis. Hal ini berdampak pada terbentuknya persepsi ketidakadilan dan berujung pada tekanan psikologis. Adapun pegawai negeri, meskipun memiliki jaminan kerja yang lebih stabil, tidak lepas dari tekanan struktural dan birokratisasi yang kaku. Oleh karena itu, kesejahteraan psikologis menjadi variabel kunci yang mampu menjembatani kesenjangan ini. Jika kesejahteraan psikologis dapat dipenuhi melalui kebijakan organisasi yang inklusif, maka kualitas kehidupan kerja akan meningkat, baik pada pegawai kontrak maupun PNS.

Berdasarkan latar belakang yang telah di dikemukakan, penelitian ini akan dilakukan di DPRD Kota Malang untuk melihat kualitas kerja dan kesejahteraan psikologis pada ASN di DPRD Kota Malang dengan judul “Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pada Pegawai Di DPRD Kota Malang”. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perumusan kebijakan yang dapat mendukung kesejahteraan psikologis pegawai, sehingga dapat menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan mampu memberikan pelayanan berkualitas tinggi kepada masyarakat Kota Malang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kualitas kehidupan kerja Pegawai di DPRD Kota Malang?
2. Bagaimana tingkat kesejahteraan psikologis Pegawai di DPRD Kota Malang?
3. Bagaimana pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kualitas kehidupan kerja Pegawai di DPRD Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat kualitas kehidupan kerja Pegawai di DPRD Kota Malang.
2. Mengetahui tingkat kesejahteraan psikologis Pegawai di DPRD Kota Malang.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai di DPRD Kota Malang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan tentang kajian kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja pada aparatur sipil negara (ASN), Pegawai Pemerintah

dan Perjanjian Kerja (PPPK), serta Pegawai Kontrak/non-ASN di instansi DPRD Kota Malang. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai.

2. Secara Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat menjadi referensi ilmiah terkait kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja, serta menambah wawasan tentang realitas dunia kerja di sektor publik. Penelitian ini juga mendorong kepekaan sosial terhadap isu kesejahteraan pegawai dan dapat menjadi dasar bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dalam pengembangan kajian mengenai kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja, khususnya di sektor publik. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memperkaya literatur dalam bidang psikologi organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan administrasi publik, serta mendorong penelitian lanjutan dengan pendekatan atau konteks yang lebih luas.

c. Bagi Instansi Pemerintah (DPRD Kota Malang)

Bagi instansi pemerintah, khususnya DPRD Kota Malang, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis pegawai.

Hasil penelitian ini juga dapat digunakan untuk menyusun kebijakan yang meningkatkan kualitas kehidupan kerja, baik bagi ASN maupun pegawai kontrak, guna mendorong produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kualitas Kehidupan Kerja

1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang berkaitan dengan bagaimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Menurut Walton (1973), kualitas kehidupan kerja adalah serangkaian kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan, seperti kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang aman, dan kesempatan pengembangan diri. Ia memandang kualitas kehidupan kerja sebagai pendekatan holistik untuk menciptakan lingkungan kerja yang manusiawi dan bermartabat. Kualitas kehidupan kerja tidak hanya fokus pada produktivitas organisasi, tetapi juga mencakup kenyamanan dan keterpenuhan kebutuhan psikososial individu di tempat kerja.

Sementara itu, menurut Cascio (2016), kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi subjektif karyawan terhadap bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi pada kebahagiaan dan kepuasan hidup secara menyeluruh. Kualitas kehidupan kerja mencerminkan hubungan timbal balik antara individu dan organisasi dalam menciptakan pengalaman kerja yang memuaskan. Pekerjaan dianggap berkualitas ketika mampu memberikan makna, otonomi, rasa aman, serta tidak mengganggu kehidupan pribadi karyawan. Dalam pandangan ini, keseimbangan antara

peran kerja dan kehidupan pribadi menjadi indikator penting dari kualitas kehidupan kerja yang tinggi.

Menurut Sirgy *et al.* (2001), kualitas kehidupan kerja merupakan sejauh mana lingkungan kerja dapat memenuhi berbagai kebutuhan hidup individu, baik kebutuhan material seperti gaji dan keamanan kerja, maupun kebutuhan psikologis seperti aktualisasi diri, keterikatan sosial, dan pengakuan. Definisi ini menekankan peran organisasi dalam menciptakan sistem yang memungkinkan pemenuhan kebutuhan multidimensi karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2017), kualitas kehidupan kerja mencerminkan sejauh mana pegawai merasa puas dengan pekerjaannya secara keseluruhan, mulai dari hubungan dengan atasan, kejelasan peran, keadilan organisasi, hingga peluang promosi dan pelatihan. Dalam konteks ini, kualitas kehidupan kerja menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas manajemen sumber daya manusia, karena dapat memengaruhi retensi pegawai, motivasi kerja, dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan sistem dan budaya kerja yang mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja agar dapat menjaga keberlangsungan produktivitas.

Van Laar *et al.* (2007) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai sejauh mana seorang individu mampu memenuhi kebutuhan profesional, psikologis, dan sosial melalui pengalaman kerjanya. Mereka mengembangkan instrumen *Work-Related Quality of Life (WRQoL)* yang

mengukur aspek-aspek seperti keseimbangan kehidupan kerja, dan dukungan dari organisasi. Definisi ini menekankan pentingnya pendekatan multidimensi untuk menilai kualitas kehidupan kerja, termasuk elemen subjektif dan objektif yang dialami oleh pegawai di lingkungan kerja mereka.

Dalam konteks organisasi publik, seperti instansi pemerintahan, kualitas kehidupan kerja juga berkaitan erat dengan nilai-nilai pelayanan, transparansi, dan keadilan kerja. Setiawan dan Rahmi (2023) menyebutkan bahwa pegawai negeri sipil dan pegawai kontrak memiliki pengalaman yang berbeda dalam merasakan kualitas kehidupan kerja, terutama dalam aspek pengakuan, keamanan kerja, dan peluang pengembangan karier. Mereka beragumen bahwa organisasi sektor publik harus memperhatikan keseimbangan antara tuntutan birokrasi dan pemenuhan kebutuhan karyawan sebagai manusia. Oleh karena itu, pemahaman terhadap konsep kualitas kehidupan kerja menjadi penting agar kebijakan organisasi tidak hanya fokus pada kinerja, tetapi juga pada kesejahteraan pegawai.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja mencakup berbagai aspek yang berhubungan dengan kenyamanan, keamanan, dan keseimbangan dalam menjalankan peran sebagai pekerja dan individu. Dalam penelitian ini, penulis mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keseimbangan hidup, rasa aman, ruang pengembangan diri, serta pemenuhan kebutuhan

psikologis dan sosial, baik sebagai bagian dari organisasi maupun sebagai individu.

2. Aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Van Laar *et al.* (2007) mengungkapkan terdapat enam aspek kualitas kehidupan kerja, diantaranya:

- a) *General Well- Being (GWB)*, aspek ini mengukur kesejahteraan psikologis dan aspek fisik secara umum. Ini mencerminkan bagaimana kesejahteraan individu dipengaruhi oleh situasi kerja dan sebaliknya. Misalnya, karyawan terlihat antusias, bersemangat, dan memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak menunjukkan tanda-tanda stres atau kelelahan yang berlebihan, dan menyatakan puas secara emosional dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- b) *Home -Work Interface (HWI)*, menilai sejauh mana organisasi memahami dan membantu individu dalam mengatasi tekanan di luar pekerjaan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Misalnya, karyawan tidak membawa masalah pekerjaan rumah atau sebaliknya.
- c) *Job and Career Satisfaction (JCS)*, menggambarkan tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan dan prospek karir mereka. Ini mencakup perasaan pencapaian, harga diri, dan pengembangan pribadi. Misalnya karyawan merasa ada jenjang karier yang jelas dan mendapat pelatihan

untuk pengembangan diri dan merasa dihargai ketika mencapai target atau menyelesaikan tugas penting.

- d) *Control at Work (CAW)*, mengukur sejauh mana individu merasa terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi mereka di tempat kerja, serta tingkat kontrol yang mereka rasakan dalam lingkungan kerja. Contohnya seperti karyawan dapat mengatur sendiri cara kerja atau waktu pelaksanaan tugas, dilibatkan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan mereka, dan memiliki kebebasan untuk menyampaikan ide atau usulan dalam rapat.
- e) *Working Conditions (WCS)*, menilai kepuasan individu terhadap kondisi kerja, dan keamanan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan efektif. Seperti tempat kerja yang bersih, aman, dan memiliki fasilitas yang memadai, adanya sistem komunikasi internal yang baik dan tidak menimbulkan kecemasan, serta hubungan antar rekan kerja dan atasan yang harmonis.
- f) *Stress at Work (SaW)*, mengukur sejauh mana individu melihat tekanan dan tuntutan kerja sebagai dapat diterima dan tidak berlebihan, serta dampaknya terhadap pengalaman stres mereka di tempat kerja. Misalnya karyawan mengeluh sering lembur karena beban kerja tidak seimbang, dan adanya konflik antar rekan kerja atau dengan atasan yang menyebabkan tekanan emosional.

3. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Van Laar dan rekan-rekannya (2007) dalam jurnal *Work-Related Quality of Life (WRQoL)*, kualitas kehidupan kerja (*Quality of Working Life – QoWL*) seseorang dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut diklasifikasikan menjadi dua kelompok utama, yaitu faktor yang memiliki pengaruh langsung dan faktor yang berpengaruh secara tidak langsung, yang mencakup antara lain:

a) Faktor Langsung

1) Kondisi Kerja

Ini mencakup aspek fisik dan lingkungan tempat kerja, seperti kebisingan, suhu, jam kerja, dan keselamatan. Kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

2) Kepuasan Pekerjaan

Tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan mereka, termasuk perasaan pencapaian, pengakuan, dan peluang pengembangan karir sangat mempengaruhi *QoWL*.

3) Kontrol di Tempat Kerja

Sejauh mana individu merasa memiliki kontrol dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Tingkat kontrol yang tinggi dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja.

b) Faktor tidak langsung

1) Kesejahteraan Umum

Kesehatan mental dan fisik individu, yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar pekerjaan, juga berkontribusi pada persepsi kualitas kerja. Kesejahteraan yang baik dapat meningkatkan pengalaman kerja secara keseluruhan.

2) Keseimbangan Kerja-Hidup

Sejauh mana individu merasa bahwa organisasi memahami dan mendukung mereka dalam mengelola tekanan di luar pekerjaan. Tekanan di luar baik antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan kepuasan dan mengurangi stres.

3) Faktor Organisasional

Kebijakan dan budaya organisasi, termasuk dukungan dari manajemen dan rekan kerja, dapat mempengaruhi pengalaman kerja individu. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan .

4. Kualitas Kehidupan Kerja dalam Pandangan Islam

Islam memandang kualitas kerja sebagai bagian penting dari ibadah dan kehidupan seorang Muslim. Dalam islam, bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan duniawi, tetapi juga menjadi sarana mendekatkan diri kepada Allah. Setiap pekerjaan yang dilakukan dengan niat ikhlas dan cara

yang benar akan bernilai ibadah. Hal ini ditegaskan dalam Q.S At-Taubah: 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Menurut Tafsir al-Misbah oleh Prof. Quraish Shihab, menjelaskan bahwa Islam mengajarkan prinsip ihsan, yaitu melakukan sesuatu dengan kualitas terbaik. Kualitas kerja yang baik juga berkaitan dengan amanah. Setiap pekerjaan adalah tanggung jawab yang harus dijalankan dengan penuh kepercayaan, sebagaimana Allah berfirman : “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya...” (Q.S. An-Nisa: 58).

B. Kesejahteraan Psikologis

1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis merupakan elemen penting yang memengaruhi kualitas hidup seseorang, mencakup berbagai faktor yang berkontribusi pada kebahagiaan, kepuasan hidup, dan kemampuan untuk berfungsi secara optimal dalam kehidupan sehari-hari. Diener (1999) mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai keseimbangan antara emosi positif yang lebih dominan dibandingkan dengan emosi negatif, serta tingkat kepuasan hidup yang tinggi. Model ini menjadi dasar banyak

penelitian mengenai kebahagiaan dan kepuasan hidup, serta pengaruh faktor sosial, ekonomi, dan budaya terhadap kesejahteraan. Di sisi lain, Martin Seligman (2002) mengukur kesejahteraan psikologis melalui pencapaian dalam lima bidang: emosi positif, keterlibatan, hubungan sosial, makna hidup, dan pencapaian. Individu yang mencapai keseimbangan dalam kelima bidang tersebut dianggap menjalani hidup secara optimal dan merasakan kepuasan serta makna dalam kehidupan mereka.

Menurut teori Abraham Maslow (1954), kesejahteraan psikologis tercapai ketika seseorang telah memenuhi kebutuhan dasarnya dan mencapai puncak hierarki kebutuhan, yaitu aktualisasi diri. Sementara itu, Edward Deci dan Richard Ryan (2018) berpendapat bahwa kesejahteraan psikologis dapat terwujud ketika tiga kebutuhan dasar manusia — otonomi (kendali atas kehidupan), kompetensi (kemampuan dan efikasi), dan keterkaitan (hubungan sosial yang erat) sudah terpenuhi. Pandangan serupa juga diungkapkan oleh Marie Jahoda (2021), yang melihat kesejahteraan psikologis sebagai kondisi kesehatan mental yang positif. Ia mengidentifikasi beberapa indikator penting, antara lain rasa terhadap diri sendiri, potensi pertumbuhan dan perkembangan, otonomi, persepsi realitas yang akurat, serta keterampilan dalam menghadapi lingkungan.

Carol Ryff dan Keyes (1995) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis lebih dari sekadar kebahagiaan; hal ini juga berkaitan dengan bagaimana seseorang hidup selaras dengan nilai dan tujuan pribadinya, mengembangkan potensi diri, serta menjalani kehidupan yang memuaskan.

Mereka berusaha untuk mengevaluasi kesejahteraan secara holistik dengan memperhatikan tidak hanya emosi positif, tetapi juga berbagai komponen lain yang mempengaruhi kualitas hidup.

Berdasarkan berbagai pandangan dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis merujuk pada kondisi mental yang positif, di mana individu tidak hanya merasakan kebahagiaan dan kepuasan dalam hidup, tetapi juga memiliki kapasitas untuk mengembangkan potensi diri, membangun hubungan yang bermakna, serta mencapai tujuan hidup yang sesuai dengan nilai-nilai pribadinya. Kesejahteraan ini mencakup beberapa dimensi, seperti otonomi, pertumbuhan pribadi, koneksi sosial, dan kemampuan untuk beradaptasi serta menghadapi tantangan. Dengan demikian, kesejahteraan psikologis merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung individu untuk berfungsi secara optimal dalam kehidupan sehari-hari.

2. Aspek – Aspek Kesejahteraan Psikologis

Menurut Carol D. Ryff dalam jurnal penelitian yang berjudul *Know Thyself and Become What You Are : a Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being* mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai suatu kondisi yang mencakup enam dimensi utama yang saling terkait. Definisi ini menekankan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya berkaitan dengan perasaan bahagia atau kepuasan hidup, tetapi juga melibatkan aspek-aspek yang lebih dalam dari pertumbuhan pribadi dan makna hidup. Enam dimensi tersebut adalah :

- a) *Self-acceptance*, memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan menerima berbagai aspek diri, baik yang baik maupun yang buruk. Misalnya, memaafkan diri sendiri atas kesalahan di masa lalu. Seseorang yang pernah gagal dalam pekerjaan tetap bisa melanjutkan hidup tanpa terus menyalahkan diri, sambil belajar dari pengalaman tersebut.
- b) *Positive relations with others*, memiliki hubungan yang hangat, memuaskan, dan saling percaya dengan orang lain. Misalnya, mendengarkan orang lain dengan berempati, memberi dukungan emosional saat orang lain menghadapi masalah, dan menjalin komunikasi yang terbuka dan jujur serta memiliki rasa percaya terhadap orang lain.
- c) *Personal growth*, merasakan perkembangan diri yang berkelanjutan dan terbuka terhadap pengalaman baru. Misalnya selalu ingin belajar hal baru seperti mengikuti pelatihan atau seminar untuk meningkatkan kapasitas diri, memiliki tujuan hidup yang terus berkembang, dan terbuka terhadap masukan dan kritik.
- d) *Purpose in life*, memiliki tujuan dan makna yang jelas dalam hidup, serta keyakinan bahwa hidup memiliki arti. Misalnya, menetapkan tujuan jangka panjang dan bekerja secara konsisten untuk mencapainya, memandang hidup sebagai perjalanan bermakna, bukan sekedar rutinitas, dan memiliki pandangan bahwa bekerja bukan hanya untuk mencari penghasilan, tapi juga ingin memberi dampak positif kepada orang lain.
- e) *Environmental mastery*, kemampuan untuk mengelola lingkungan dan membuat pilihan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi. Misalnya,

dapat mengatur waktu dengan efektif dan efisien, dapat mengambil keputusan yang sesuai dengan nilai pribadi, serta mampu beradaptasi dengan perubahan situasi dan tantangan baru.

- f) *Autonomy*, kemampuan untuk mengatur perilaku dari dalam dan memiliki kebebasan dalam pengambilan keputusan. Misalnya, berani mengambil risiko yang dipertimbangkan dengan matang, tidak terlalu bergantung pada pendapat atau persetujuan orang lain, serta mengatur dan aktivitas sesuai dengan prioritas pribadi.

3. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis

Menurut Carol Ryff, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Berikut adalah beberapa faktor yang telah diidentifikasi berdasarkan penelitian Ryff (1995):

a) Pengalaman Hidup Positif dan Negatif

Seperti pencapaian atau kegagalan dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Pengalaman hidup positif seperti, keberhasilan atau penerimaan diri di lingkungan cenderung meningkatkan dimensi kesejahteraan seperti *Self-acceptance* dan *environmental mastery*. Sebaliknya, pengalaman hidup yang negatif, seperti kehilangan, kegagalan, atau trauma, dapat mengurangi kesejahteraan psikologis.

b) Hubungan interpersonal yang Positif

Hubungan sosial yang hangat, dekat, dan mendukung dengan orang lain merupakan salah satu faktor yang berpengaruh besar pada kesejahteraan psikologis. Hubungan positif ini tidak hanya mencakup hubungan romantis,

tetapi juga hubungan keluarga, persahabatan, dan koneksi sosial yang lebih luas.

c) Otonomi dan Kemandirian

Kemampuan untuk memiliki kendali atas diri sendiri dan membuat keputusan secara mandiri tanpa tekanan eksternal yang berlebihan sangat berperan dalam kesejahteraan psikologis. Seseorang yang merasa bebas untuk menjalani hidup sesuai dengan nilai dan pilihannya akan mengalami tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi di aspek *autonomy*.

d) Penguasaan Lingkungan

Penguasaan lingkungan merujuk pada kapasitas individu dalam mengelola serta menyesuaikan diri terhadap kondisi di sekitarnya, sehingga lingkungan tersebut dapat dihadapi dengan rasa percaya diri. Individu dengan kemampuan ini cenderung lebih adaptif dalam menghadapi perubahan dan merasa hidupnya berada dalam kendali yang memuaskan.

e) Tujuan dan Makna Hidup

Kesejahteraan psikologis yang tinggi sering kali dikaitkan dengan memiliki tujuan hidup yang jelas dan rasa memiliki makna hidup. Seseorang yang merasa hidupnya bermakna cenderung lebih optimis dan mampu menghadapi tantangan hidup dengan lebih baik. Tujuan hidup memberikan arah dan dorongan untuk terus berkembang.

f) Pertumbuhan Pribadi dan Aktualisasi Diri

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kemampuan dan motivasi individu untuk terus maju dan memperbaiki diri adalah perkembangan diri.

Aspek ini mencerminkan dorongan untuk mewujudkan diri secara maksimal, yaitu mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki. Hal ini sangat penting untuk faktor *personal growth* dalam kesejahteraan dalam psikologis.

4. Kesejahteraan Psikologis Dalam Pandangan Islam

Islam memandang kesejahteraan psikologis sebagai suatu kondisi yang dapat dicapai melalui penguatan spiritual dan hubungan sosial yang sehat. Konsep-konsep seperti ketenangan hati melalui iman, penerimaan takdir, pengendalian diri, sabar, syukur, dan tawakal semua berkontribusi terhadap kesehatan mental yang baik dalam perspektif islam. Hal ini di dukung oleh Surat Ar-Ra'd : 28 sebagai berikut.

﴿٢٨﴾ الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya : “(Yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, bahwa hanya dengan mengingat Allah hati akan selalu tenteram.”

Dalam tafsir al-misbah oleh Quraish Shihab ayat (Q.S. Ar-Ra'd: 28) menyoroti pentingnya mengingat Allah sebagai sumber ketenangan batin. Praktik zikir membantu mengurangi kecemasan, stres, dan ketakutan terhadap ketidakpastian hidup. Keimanan dan hubungan spiritual dengan Allah menciptakan keseimbangan batin yang penting dalam kesehatan mental. Aspek-aspek seperti ketenangan, penerimaan diri, dan pengendalian emosi semuanya dapat didukung oleh praktik zikir dan penguatan iman dalam Islam.

C. Pengaruh Antara Kesejahteraan Psikologis dan Kualitas Kehidupan Kerja

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki hubungan yang signifikan dengan kualitas kehidupan kerja. Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta keamanan dalam bekerja memegang peranan penting. Kesejahteraan psikologis yang optimal berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dalam studi oleh Kamotho *et al.* (2024), terbukti bahwa kesejahteraan psikologis dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja, di mana kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara kesejahteraan psikologis dan kinerja. Studi ini juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, misalnya melalui kepercayaan terhadap atasan, sangat penting dalam menjaga kesehatan mental karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti ketidakamanan kerja dapat memberikan dampak negatif pada kesejahteraan psikologis. Studi oleh Mangundjaya dkk. (2023) di Malaysia menemukan bahwa ketidakamanan kerja di kalangan pekerja yang menghadapi kondisi kerja tidak pasti atau tidak menentu meningkatkan tingkat stres dan menurunkan kesehatan mental. Namun, mereka juga menemukan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu mengurangi dampak negatif ketidakpastian kerja pada kesejahteraan psikologis.

Studi lain menunjukkan bahwa kesehatan psikologis memiliki dampak langsung terhadap produktivitas dan kualitas kerja. Penelitian oleh Diener dkk. (2018) mengungkapkan bahwa kesejahteraan subjektif atau kebahagiaan karyawan terkait langsung dengan produktivitas yang lebih tinggi dan peningkatan kualitas kerja. Mereka menyarankan bahwa perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja dan retensi karyawan perlu berfokus pada kesejahteraan karyawan, baik melalui program kesejahteraan, fleksibilitas kerja, maupun lingkungan kerja yang mendukung.

Teori kesejahteraan psikologis yang dikembangkan oleh Carol D. Ryff (1989; diperbarui 2014) merupakan salah satu pendekatan yang komprehensif dalam menjelaskan bagaimana individu dapat menjalani kehidupan yang sehat secara mental. Dan bermakna. Teori ini terdiri dari enam dimensi utama : *self acceptance*, *positive relations with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, dan *personal growth*. setiap dimensi mewakili aspek penting dari kesejahteraan individu yang saling berinteraksi dan dapat memengaruhi persepsi serta pengalaman kerja seseorang di organisasi.

Dalam konteks organisasi pemerintahan di Indonesia, penerapan dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis ini menjadi sangat relevan, mengingat karakteristik birokrasi yang kaku, penuh aturan, serta sarat budaya kolektif dan formalitas. Penerimaan diri, misalnya, memungkinkan pegawai untuk menerima kelebihan dan kekurangan dirinya secara realistis,

sehingga dapat mengelola tekanan kerja tanpa kehilangan rasa percaya diri. Penelitian oleh Wibowo dan Permatasari (2021) mengonfirmasi bahwa tingkat penerimaan diri yang tinggi mampu menurunkan stres kerja dan meningkatkan kenyamanan dalam lingkungan birokratis yang menuntut kepatuhan tinggi terhadap prosedur.

Dimensi hubungan positif dengan orang lain menjadi sangat penting dalam budaya kerja Indonesia yang mengedepankan nilai kekeluargaan dan kolektivisme. Lingkungan kerja pemerintahan yang mendorong kerja sama antarseksi dan antarbagian akan lebih optimal ketika pegawai memiliki kemampuan menjalin hubungan interpersonal yang sehat. Penelitian oleh Utami (2019) menyatakan bahwa iklim sosial yang harmonis dan komunikasi yang efektif antarrekan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil. Hal serupa diperkuat oleh temuan Saraswati dan Teja (2022), yang mengungkapkan bahwa kesejahteraan psikologis pegawai di instansi pemerintah lokal dipengaruhi kuat oleh hubungan interpersonal di tempat kerja.

Otonomi, sebagai dimensi ketiga, kerap kali menjadi tantangan tersendiri dalam struktur pemerintahan yang hierarkis. Namun, meskipun ruang otonomi relatif terbatas, penelitian Sari dan Mustika (2020) menemukan bahwa pemberian wewenang dalam batasan tertentu tetap mampu meningkatkan motivasi kerja dan rasa tanggung jawab pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa otonomi yang terkontrol dan terarah masih relevan

untuk dikembangkan sebagai bagian dari strategi peningkatan kesejahteraan kerja, bahkan di dalam sistem birokrasi yang ketat.

Dimensi penguasaan lingkungan sangat penting dalam menghadapi kompleksitas administrasi, regulasi, dan digitalisasi sistem pemerintahan. Pegawai yang memiliki kemampuan untuk menavigasi perubahan lingkungan kerja dengan baik cenderung merasa lebih percaya diri dan puas dalam menjalankan tugas. Maulida (2021) menemukan bahwa penguasaan lingkungan berkontribusi secara signifikan terhadap persepsi positif pegawai terhadap kualitas lingkungan kerja, terutama dalam menghadapi dinamika perubahan kebijakan dan tanggung jawab administratif.

Tujuan hidup menjadi aspek yang tidak kalah penting dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja yang bermakna. Di sektor publik, nilai pengabdian dan pelayanan masyarakat menjadi dasar utama motivasi kerja. Penelitian oleh Putri dan Andriani (2020) menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki persepsi kuat terhadap makna dan kontribusi pekerjaannya menunjukkan loyalitas kerja dan kepuasan yang lebih tinggi. Hal ini diperkuat oleh Riyono, Hartati, dan Fatdina (2022), yang mengembangkan model kualitas kehidupan kerja berbasis psikologis dan menemukan bahwa aspek kontribusi sosial menjadi salah satu komponen penting dalam menciptakan *work meaning*.

Dimensi terakhir, perkembangan diri menjadi krusial dalam lingkungan pemerintahan yang relatif stabil. Stabilitas ini, meskipun memberikan keamanan, berpotensi menimbulkan kejenuhan atau kemandekan karir

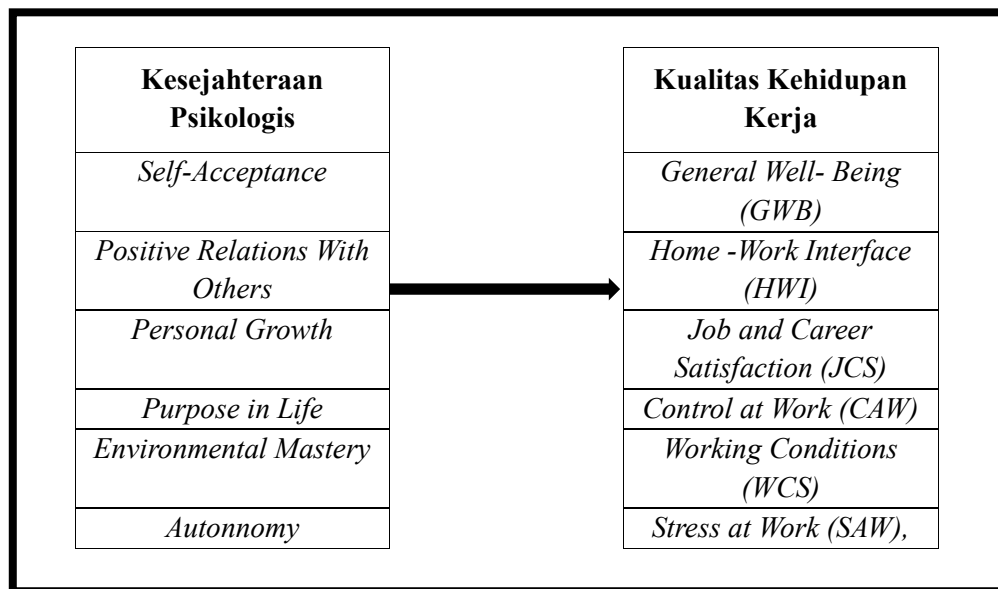
apabila tidak disertai dengan upaya pengembangan diri. Maulida (2021) menyatakan bahwa pelatihan dan program pengembangan pegawai berkontribusi positif terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja.

Sejumlah penelitian yang telah diulas menekankan pentingnya bagi organisasi untuk memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan sebagai bagian penting dari strategi untuk meningkatkan kinerja. Inisiatif seperti program kesehatan mental, jaminan stabilitas kerja, dan kebijakan kerja yang fleksibel tidak hanya mendukung kesejahteraan mental karyawan, tetapi juga memberikan dampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja mereka. Dengan demikian, investasi dalam kesejahteraan psikologis karyawan memberikan manfaat langsung bagi individu sekaligus memberikan kontribusi positif bagi perusahaan secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, pemahaman mendalam terhadap dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis dan keterkaitannya dengan kualitas kehidupan kerja, khususnya dalam konteks budaya kerja pemerintahan Indonesia, memberikan kontribusi penting dalam merancang intervensi organisasi yang tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga menumbuhkan kesejahteraan dan kebermaknaan kerja bagi pegawai.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah struktur yang mengaitkan berbagai variabel dalam penelitian dan memberikan panduan bagi peneliti untuk memahami logika penelitian. Struktur ini juga berfungsi untuk membantu menyusun hipotesis atau menggambarkan keterkaitan antara variabel independen dan dependen (Creswell, 2014).



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

E. Hipotesis

Terdapat pengaruh yang Signifikan antara kesejahteraan psikologis terhadap kualitas kerja pada Pegawai di DPRD Kota Malang, di mana semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerja yang mereka alami.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Seperti dijelaskan oleh Creswell (2010), pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji suatu teori dengan menganalisis hubungan antar variabel secara sistematis (Ummul Aiman *et al.*, 2022). Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti meliputi kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja. Kedua variabel tersebut diukur menggunakan data numerik yang kemudian dianalisis melalui prosedur statistik (Sugiyono, 2015).

B. Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor DPRD Kota Malang, yang beralamat di jalan Tugu No.1, Kecamatan Klojen, Kota Malang, Jawa Timur. Kantor ini terletak di kawasan pusat Pemerintahan Kota Malang dan berada dalam satu area strategis yang berdekatan dengan Balai Kota Malang serta beberapa instansi pemerintahan lainnya.

C. Tahapan Penelitian

1. Tahapan Persiapan

Sebelum pengambilan data, peneliti menyusun instrumen penelitian berupa kuesioner yang dirancang untuk mengukur kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja pegawai di DPRD Kota Malang. Kuesioner ini

menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator-indikator yang relevan. Penyusunan instrumen dilakukan mulai tanggal 22 Januari 2025 sampai dengan 02 februari 2025.

2. Tahap Pengumpulan Data

Pengambilan data dilaksanakan mulai tanggal 05 februari 2025 sampai dengan 25 februari 2025. Pengambilan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada pegawai ASN dan pegawai kontrak di DPRD. Sampel dipilih dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu dengan melibatkan seluruh pegawai yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan, yaitu pegawai yang memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun. Kuesioner disebarkan secara online melalui grup chat whatsapp yang dikirimkan oleh pegawai bagian Humas.

3. Tahap Pengolahan dan Analisis Data

Setelah data terkumpul, peneliti melakukan proses analisis menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan inferensial. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics* versi 30. Analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan gambaran umum mengenai karakteristik responden serta pola distribusi jawaban. Sementara itu, untuk menguji hubungan antara variabel kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja, digunakan metode analisis regresi linier sederhana.

4. Tahap Validasi Data

Untuk memastikan validitas data, peneliti melakukan *cross-checking* terhadap data yang terkumpul dan melakukan pengecekan kualitas data, seperti pengecekan terhadap konsistensi jawaban responden. Selain itu, uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan melalui analisis faktor dan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan memenuhi standar yang diperlukan.

D. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian merupakan karakteristik dan sifat suatu obyek yang diamati dalam penelitian (Ph.D. Ummul Aiman *et al.*, 2022). Dengan kata lain, variabel adalah segala sesuatu yang dapat di ukur, diamati, dan dianalisis untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam konteks ini variabel yang menjadi pusat perhatian adalah variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas (*independen*), merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu Kesejahteraan Psikologis (X).
2. Variabel terikat (*dependen*), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjada variabel terikat yaitu Kualitas Kehidupan Kerja (Y).

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi mengenai rumusan variabel yang didasarkan pada karakteristik variabel yang diamati (Azwar, 2010). Adapun dalam penelitian ini definisi operasional variabel yang diamati sebagai berikut.

1. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai kondisi dimana karyawan merasa nyaman, aman, dan puas dalam bekerja di sebuah organisasi. Hal ini tidak hanya menyangkut fisik tetapi juga psikis, termasuk perasaan puas dengan pekerjaan, memiliki hubungan sosial yang positif, mampu mengontrol tekanan yang dirasakan dan memiliki peluang untuk tumbuh dan berkembang sebagai individu dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja yang dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.

2. Kesejahteraan Psikologi

Kesejahteraan psikologis merujuk pada kondisi di mana seseorang memiliki kapasitas untuk berpikir positif tentang dirinya sendiri maupun orang lain, mampu menetapkan arah dan tujuan hidup, serta mengatur perilakunya agar selaras dengan kebutuhan dan lingkungannya. Konsep ini juga mencakup kemampuan individu dalam menemukan makna hidup, mengeksplorasi potensi diri, serta menjaga sikap optimis. Selain itu, individu dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang baik

umumnya dapat mengelola tekanan sosial dan menavigasi pengaruh lingkungan eksternal secara bijak dan adaptif.

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2007), populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek dalam suatu wilayah yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan disimpulkan hasilnya. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas di lingkungan DPRD Kota Malang, dengan total sebanyak 93 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang mencerminkan jumlah dan karakteristik populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah metode non-probabilitas. Menurut Sugiyono (2015), metode ini tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap individu dalam populasi untuk terpilih sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden. Pendekatan ini biasanya digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil, yakni kurang dari 100 orang (Supriyanto & Machfudz, 2010).

G. Karakteristik Partisipan

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan beberapa kriteria partisipan, diantaranya adalah:

- 1) Pegawai yang bekerja di Instansi DPRD Kota Malang.
- 2) Telah bekerja minimal 3 bulan
- 3) Bersedia mengisi kuesioner.

H. Metode Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Kuesioner merupakan salah satu metode di mana responden diminta untuk menjawab serangkaian pernyataan tertulis yang telah disusun sebelumnya. Pendekatan ini dianggap efisien, terutama ketika jumlah sampel cukup banyak dan tersebar di berbagai lokasi.

Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai instrumen pengukuran. Skala ini digunakan untuk menilai perilaku atau sikap yang ingin diteliti, dengan cara menyajikan sejumlah pernyataan kepada responden. Sesuai dengan penjelasan Sukardi (2008) dalam Sibuea (2019), responden diminta memberikan tanggapan berdasarkan pilihan jawaban yang tersedia. Dalam penelitian ini, skala yang digunakan terdiri dari empat kategori respons, yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Melalui pendekatan ini, data yang dikumpulkan dapat menggambarkan secara lebih rinci pandangan serta sikap responden terhadap variabel yang diteliti.

1. Data Primer Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Dalam mengukur kualitas kehidupan kerja, peneliti menggunakan alat ukur *WRQoL Scale* yang dikembangkan oleh Simon Easton dan Darren Van Laar tahun 2007, memiliki 6 aspek dan 23 *aitem* dengan (4) alternatif jawaban yaitu SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), STS (sangat tidak sesuai). Penilaian diberikan pada pernyataan dalam bentuk *favorable*, yaitu SS(sangat sesuai) memperoleh skor 4, S (sesuai) memperoleh skor 3, TS (tidak sesuai) memperoleh skor 2, dan STS (sangat tidak sesuai) memperoleh skor 1. Sedangkan dalam bentuk *unfavorable* memperoleh skor sebaliknya. Informasi selengkapnya bisa di lihat pada tabel 3.2 dibawah ini.

Tabel 3.1
Blueprint Kualitas Kehidupan Kerja

Aspek	Indikator	Item		Jumlah Item
		<i>F</i>	<i>UF</i>	
<i>General well-being (GWB)</i>	Kesejahteraan emosional dan psikologis secara umum	4,10,17,24	-	4
	Perasaan bahagia dan puas dengan hidup	15	9	2
<i>Home-Work Interface (HWI)</i>	Fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja dan kehidupan pribadi	5,6	-	2
	Dukungan tempat kerja terhadap keseimbangan kerja dan keluarga	14	-	1
<i>Job and Career Satisfaction (JCS)</i>	Kepuasan terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan	1,21	-	2
	Kesempatan untuk berkembang dan promosi	11,20,3,18	-	4
	Pengakuan pencapaian kerja	8	-	1
<i>Control at Work (CAW)</i>	Partisipasi dalam pengambilan keputusan	12,23	-	2
	Otonomi dalam menyelesaikan tugas	2	-	1
<i>Working Conditions (WCS)</i>	Keselamatan dan kesehatan di tempat kerja	16, 22	-	2
	Ketersediaan sumber daya dan alat yang dibutuhkan untuk bekerja dengan efektif	13	-	1
<i>Stress at Work (SAW)</i>	Persepsi tentang tingkat tekanan dan tuntutan yang di terima di tempat kerja	7,19	-	1
Total				23

2. Data Primer Skala Kesejahteraan Psikologis

Skala adaptasi dari Bunga (2024) menggunakan PWB Scale versi 42 *item* yang dikembangkan oleh Carol Ryff, skala ini memiliki enam dimensi yaitu; *Self-acceptance, positive relations with others, personal growth, purpose in life, environmental mastery, autonomy*. Skala ini menggunakan skala likert dengan (4) alternatif jawaban yaitu SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), STS (sangat tidak sesuai). Penilaian diberikan pada pernyataan dalam bentuk *favorable*, yaitu SS (sangat sesuai) memperoleh skor 4, S (sesuai) memperoleh skor 3, TS (tidak sesuai) memperoleh skor 2, dan STS (sangat tidak sesuai) memperoleh skor 1. Sedangkan dalam bentuk *unfavorable* memperoleh skor sebaliknya. Informasi selengkapnya telah disajikan pada tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel 3.2
Blueprint Skala Kesejahteraan Psikologis

Aspek	Indikator	Item		Jumlah Item
		F	UF	
<i>Self-Acceptance</i> (penerimaan diri)	Mampu melihat pengalaman masalah secara positif.	11	8	9
	Tidak terlalu keras menilai diri sendiri.	21	19	
	Merasa puas dengan diri sendiri dan kehidupan yang dijalani	22,40	34	
	Menerima diri sendiri dengan segala kelebihan dan kekurangan	23,31	-	
<i>Positive Relations With Others</i> (hubungan positif dengan orang lain)	Memiliki hubungan sosial yang hangat dan penuh kasih sayang	7	26	8
	Mampu memahami dan peduli terhadap orang lain	4	16	
	Memiliki kemampuan dalam menjaga hubungan sosial yang baik	38	18	
	Merasa memiliki dukungan sosial yang kuat	27	30	
<i>Personal Growth</i> (perkembangan diri)	Selalu ingin belajar dan berkembang sebagai individu	2	33	7
	Terbuka terhadap pengalaman baru dan tantangan	17	5,25	
	Merasa terus berkembang dan menjadi pribadi yang lebih baik	37	28	
<i>Purpose in Life</i> (makna hidup)	Memiliki arah dan tujuan hidup yang jelas	29	9	7
	Merasa bahwa hidup memiliki makna dan tujuan yang berarti	6,20	32	
	Memiliki motivasi untuk mencapai tujuan jangka panjang	-	15,39	
<i>Environmental Mastery</i> (penguasaan lingkungan)	Mampu mengontrol dan memanfaatkan lingkungan dengan baik.	3	12	5
	Mampu menghadapi dan mengatasi tantangan hidup.	36	14	
	Memiliki keterampilan dalam mengatur kehidupan sehari-hari.	-	42	
<i>Autonomy</i> (kemandirian)	Memiliki keyakinan diri dalam mengambil keputusan	1	41	6
	Merasa memiliki kendali atas hidup sendiri	35	10	
	tidak mudah terpengaruh oleh tekanan sosial	13	24	
Total				42

3. Sekunder

Selanjutnya, untuk data kedua atau sekunder, peneliti menggunakan wawancara dengan partisipan. Wawancara yang dilakukan hanya beberapa partisipan yang peneliti anggap dapat mewakili keseluruhan sampel. Selain wawancara, peneliti juga menggunakan data sekunder berupa literatur atau penelitian terdahulu mengenai hal yang terkait dengan kebutuhan penelitian.

I. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas Menurut Azwar (2018), validitas merujuk pada sejauh mana suatu instrumen benar-benar mampu mengukur atribut atau variabel yang memang ingin diukur. Suatu hasil pengukuran dianggap valid apabila data yang diperoleh mencerminkan kondisi sebenarnya dari objek yang diteliti. Dalam penelitian ini, jenis validitas yang digunakan adalah validitas *item*, yaitu tingkat keakuratan suatu alat ukur dalam menilai setiap butir pertanyaan yang ada dalam instrumen (Azwar, 2018).

a. Hasil Uji Validitas

1. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja mencerminkan persepsi individu terhadap lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas (Robbins, S.P., & Judge, 2023). Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor *item* dan skor total. Jika nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel, maka *item* dianggap valid dan layak digunakan dalam penelitian

(Sugiyono, 2022). Hasil uji analisis deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.3
Validitas Skala Kualitas Kehidupan Kerja

No. Item	Sig.	Keterangan
1	0.000	Valid
2	0.000	Valid
3	0.000	Valid
4	0.000	Valid
5	0.000	Valid
6	0.000	Valid
7	0.000	Valid
8	0.000	Valid
9	0.000	Valid
10	0.000	Valid
11	0.000	Valid
12	0.000	Valid
13	0.000	Valid
14	0.000	Valid
15	0.000	Valid
16	0.000	Valid
17	0.000	Valid
18	0.000	Valid
19	0.000	Valid
20	0.000	Valid
21	0.000	Valid
22	0.000	Valid
23	0.000	Valid
24	0.000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 24 *item* pernyataan pada instrumen kualitas kehidupan kerja, diketahui bahwa seluruh *item* memiliki nilai Signifikansi (*Sig.*) sebesar 0.000. nilai ini lebih kecil dari batas Signifikansi yang digunakan, yaitu $\alpha = 0.05$. hal ini menunjukkan bahwa seluruh *item* dalam instrumen ini dinyatakan valid, karena nilai *Sig.* <0.05.

dengan demikian, seluruh 24 *item* dapat digunakan dalam analisis selanjutnya tanpa ada yang perlu dieliminasi.

2. Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis mencerminkan kondisi individu yang mampu berkembang secara optimal dalam berbagai aspek kehidupan seperti hubungan sosial, tujuan hidup, dan penerimaan diri (Ryff, 2013). Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor *item* dengan skor total. Jika r -hitung lebih besar dari r -tabel, maka *item* dinyatakan valid (Sugiyono, 2022). Hasil uji analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel 3.4 dibawah ini.

Tabel 3.4
Validitas Skala Kesejahteraan Psikologis

No. Item	Sig.	Keterangan
1	0.000	Valid
2	0.000	Valid
3	0.000	Valid
4	0.000	Valid
5	0.000	Valid
6	0.000	Valid
7	0.000	Valid
8	0.000	Valid
9	0.000	Valid
10	0.000	Valid
11	0.000	Valid
12	0.000	Valid
13	0.000	Valid
14	0.000	Valid
15	0.000	Valid
16	0.000	Valid
17	0.000	Valid
18	0.000	Valid
19	0.000	Valid
20	0.000	Valid
21	0.000	Valid
22	0.000	Valid
23	0.000	Valid
24	0.000	Valid
25	0.000	Valid
26	0.000	Valid
27	0.000	Valid
28	0.000	Valid
29	0.000	Valid
30	0.000	Valid
31	0.000	Valid
32	0.000	Valid
33	0.000	Valid
34	0.000	Valid
35	0.000	Valid
36	0.000	Valid
37	0.000	Valid
38	0.000	Valid
39	0.000	Valid
40	0.000	Valid
41	0.000	Valid
42	0.000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 42 *item* pada skala Kesejahteraan Psikologis, seluruh *item* menunjukkan nilai *Signifikansi* sebesar 0.00 yang lebih kecil dari batas *Signifikansi* 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa semua *item* memiliki korelasi yang *Signifikan* terhadap skor total, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* dalam instrumen ini adalah valid. Dengan demikian, skala Kesejahteraan Psikologis telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian karena mampu merepresentasikan konstruk yang dimaksud secara cepat.

2. Reliabilitas

Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur mengandung makna kecermatan, instrument reliabel yaitu yang mampu menghasilkan skor yang cermat dengan error pengukuran kecil (Sugiyono, 2013). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik formula alpha cronbach. Rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen dengan rentang dari 0 sampai 1, semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1, maka semakin tinggi reliabilitasnya, begitu pula sebaliknya. Analisis penelitian data yang digunakan dengan bantuan software.

Tabel 3.5
Hasil uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0,974	24	Reliabel
<i>Psychological Well-Being</i>	0.982	42	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.5 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua variabel yang diuji, yaitu Kualitas Kehidupan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang sangat tinggi, yaitu 0,974 untuk Kualitas Kehidupan Kerja dan 0,982 untuk Kesejahteraan Psikologis. Nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$ menunjukkan bahwa kedua instrumen tersebut reliabel, sehingga dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang dimaksud dalam penelitian ini.

J. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan teknik statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang data yang telah dikumpulkan (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan secara mendalam mengenai variabel kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja. Bagian deskriptif penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai karakteristik responden berdasarkan data yang diperoleh dari skala kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja. Analisis deskriptif yang akan dilakukan meliputi

perhitungan nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi untuk masing-masing variabel. Nilai rata-rata akan menunjukkan titik tengah distribusi skor, sedangkan standar deviasi akan menggambarkan seberapa menyebar skor-skor tersebut dari rata-rata. Selain itu, rentang skor minimum dan maksimum akan ditentukan untuk kemudian dikategorikan menjadi tiga kelompok: tinggi, sedang, dan rendah. Dengan demikian, kita dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai tingkat kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja pada partisipan penelitian.

Proses analisisnya dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu :

a. Skor Hipotetik

Dalam penelitian ini, perhitungan skor hipotetik dirumuskan sebagai berikut:

1) Nilai *mean* (rata-rata)

Perhitungan *mean* pada data penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Mean = \frac{1}{2} (max\ item + mini\ item)$$

Keterangan

Max Item : skor maksimal *item*

Min Item : skor minimal *item*

2) Standar deviasi

Perhitungan standar deviasi pada data penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$SD = 1/6 (X_{max} + X_{min})$$

Keterangan

Max Item : skor maksimal *item*

Min Item : skor minimal *item*

2. Analisis Kategorisasi

Setelah memperoleh skor total dari masing-masing variabel kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja, langkah selanjutnya adalah mengelompokkan partisipan penelitian ke dalam kategori yang berbeda-beda. Kategorisasi ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai tingkat kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja yang dimiliki setiap partisipan. Kategorisasi dilakukan dengan cara membandingkan skor individu dengan nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi dari seluruh data. Metode kategorisasi yang digunakan mengacu pada pendekatan yang disusulkan oleh (Azwar, 2012) untuk variabel berjenjang.

- i. Tinggi : $X > (M + 1 \text{ SD})$
- ii. Sedang : $(M - 1 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD})$
- iii. Rendah : $X < (M - 1 \text{ SD})$

Keterangan

M = rata-rata

SD = Standar Deviasi

Setelah memperoleh data dari kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja, langkah selanjutnya adalah menganalisis data secara deskriptif. Analisis ini akan mencakup perhitungan persentase responden yang termasuk dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah untuk masing-masing variabel. Selain itu, akan dilakukan analisis distribusi frekuensi untuk melihat sebaran skor pada setiap kategori. Nilai rata-rata (*mean*) akan menunjukkan titik tengah distribusi skor, sedangkan standar deviasi akan menggambarkan seberapa menyebar skor-skor tersebut dari rata-rata. Dengan demikian, kita dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap mengenai karakteristik partisipan berdasarkan variabel yang diteliti.

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

Keterangan

P = Persentase

F = Frekuensi

N = Jumlah Frekuensi

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran skor variabel penelitian mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang peneliti gunakan adalah uji Kolmogrov-Smirnov dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22.0. prinsip dari uji ini adalah membandingkan distribusi data sampel dengan distribusi normal teoritis. Apabila nilai *Signifikansi (Sig.)* >005 maka data penelitian bisa dikatakan berdistribusi

normal. Sebaliknya, apabila nilai *Signifikansi (Sig.)* $< 0,05$ maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang bersifat linier antara dua variabel. Dalam penelitian ini, analisis ANOVA digunakan untuk menguji linearitas antara variabel kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja. Hubungan kedua variabel tersebut dinyatakan linier apabila nilai *Signifikansinya* berada di bawah 0,05 ($p < 0,05$). Penjelasan lebih lanjut mengenai hasil uji disajikan sebagai berikut.

- a. Nilai *Signifikansi* < 0.5 , maka dinyatakan linear
- b. Nilai *Signifikansi* > 0.5 , maka dinyatakan tidak linear
- c. Nilai *Deviation* < 0.5 , maka dinyatakan tidak linear
- d. Nilai *Deviation* > 0.5 , maka dinyatakan linear.

5. Uji Hipotesis

Secara garis besar, terdapat dua jenis pendekatan yang umum digunakan dalam analisis data, yaitu analisis parametrik dan non-parametrik. Pemilihan pendekatan ini disesuaikan dengan karakteristik data yang penelitian miliki. Analisis parametrik, metode ini cocok digunakan ketika data yang dikumpulkan menunjukkan pola distribusi normal dan memiliki hubungan linear satu sama lain. Untuk mengukur kekuatan hubungan linear ini, penelitian menggunakan teknik korelasi *product moment*.

Jika distribusi data tidak normal, maka langkah yang diambil yaitu uji non-parametrik. Analisis non-parametrik; metode ini lebih fleksibel dan digunakan ketika data tidak mengikuti distribusi normal atau hubungan antar variabel tidak bersifat linear. Uji diantaranya yaitu Korelasi Spearman; untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel yang tidak harus berdistribusi normal dan tidak harus memiliki hubungan linear.

Dalam melakukan analisis data, kami menggunakan perangkat lunak statistik SPSS. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis adanya hubungan korelasi antara tingkat kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja pada pegawai di instansi DPRD Kota Malang.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini merupakan pegawai yang bekerja di lingkungan DPRD Kota Malang. Mereka terdiri dari tiga kategori, yaitu pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 19 orang, pegawai kontrak/non-ASN sejumlah 36 orang, serta pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) sebanyak 38 orang. Dengan demikian, jumlah keseluruhan subjek penelitian ini adalah 93 orang. Penentuan subjek menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh populasi yang memenuhi kriteria dimasukkan sebagai responden dalam penelitian.

Ditinjau dari aspek jenis kelamin, subjek dalam penelitian ini terdiri atas 54 laki-laki dan 39 perempuan. Adapun berdasarkan rentang usia, para responden berada dalam kisaran 25 hingga 45 tahun. Informasi lebih detail mengenai distribusi usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Subjek Penelitian

No.	Kategori	Subkategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Status Kepegawaian	PNS	19	20,00%
		Kontrak	37	38,95%
		PPPK	39	41,05%
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	56	58,95%
		Perempuan	39	41,05%
		25	3	3,16%
		26	7	7,37%
		27	24	25,26%
		28	7	7,37%
		29	6	6,32%
		30	4	4,21%
		31	4	4,21%
		32	8	8,42%
		33	5	5,26%
		34	3	3,16%
		35	5	5,26%
		36	6	6,32%
		37	4	4,21%
		38	4	4,21%
		39	1	1,05%
3	Usia	40	3	3,16%
		41	4	4,21%
		42	3	3,16%
		43	4	4,21%
		44	9	9,47%
		45	1	1,05%

Berdasarkan Tabel 4.1, subjek dalam penelitian ini terdiri dari 95 pegawai yang berasal dari tiga kategori status kepegawaian, yaitu PNS sebanyak 19 orang (20,00%), pegawai kontrak sebanyak 36 orang (38,95%), dan PPPK sebanyak 38 orang (41,05%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan pegawai non-PNS, yang dapat memiliki pengalaman kerja dan persepsi yang berbeda terhadap lingkungan kerja dan kesejahteraan psikologis. Dari segi jenis kelamin, sebanyak 54 orang

(58,95%) adalah laki-laki dan 39 orang (41,05%) adalah perempuan. Sementara itu, sebaran usia responden cukup bervariasi, dengan kelompok usia terbanyak berada pada usia 27 tahun sebanyak 23 orang (25,26%), disusul oleh usia 44 tahun sebanyak 9 orang (9,47%) dan usia 32 tahun sebanyak 7 orang (8,42%).

Keragaman latar belakang subjek ini, baik dari segi status kepegawaian, jenis kelamin, maupun usia, diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja di lingkungan DPRD Kota Malang. Variasi ini juga memungkinkan analisis yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mungkin memengaruhi persepsi dan pengalaman kerja para pegawai.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi skor kesejahteraan psikologis berdasarkan masing-masing kategori kualitas kehidupan kerja. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.2
Rata-rata Kesejahteraan Psikologis berdasarkan kategori Kualitas Kehidupan Kerja

Kategori KKK (Kualitas Kehidupan Kerja)	N	Mean	Std. Deviation
2,00	23	2,75	0,44
3,00	49	3,08	0,27
4,00	21	3,38	0,49
Total	93	3,06	0,43

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan rata-rata tingkat kesejahteraan psikologis pada tiap kategori kualitas kehidupan kerja. Responden dengan kategori KKK1 2,00 memiliki rata-rata kesejahteraan psikologis terendah yaitu sebesar 2,75 dengan standar deviasi sebesar 0,44. Sementara itu, responden dengan kategori KKK2 4,00 memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,38 dengan standar deviasi sebesar 0,49. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis mereka. Secara keseluruhan, rata-rata kesejahteraan psikologis seluruh responden adalah sebesar 3,06 dengan standar deviasi sebesar 0,43.

Tabel 4.3
Deskriptif Statistik Kesejahteraan Psikologis

Deskriptif Statistik					
Variabel	N	Min	Maks	M	SD
Kesejahteraan Psikologis	93	82,00	162,00	128,5053	20,49799

Berdasarkan tabel 4.3, diperoleh data statistik deskriptif mengenai variabel Kesejahteraan Psikologis pada pegawai DPRD Kota Malang. Jumlah responden (N) sebanyak 95 orang. Nilai minimum skor empiris adalah 82,00, sedangkan nilai maksimum adalah 162,00. Rata-rata (*Mean*) yang diperoleh sebesar 128,5053 dengan Standar Deviasi (SD) sebesar 20,49799.

Tabel 4.4
Deskriptif Statistik Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai di DPRD Kota Malang

Deskriptif Statistik					
Variabel	N	Min	Maks	M	SD
Kualitas Kehidupan Kerja	93	50,00	92,00	74,1684	8,89974

Berdasarkan data di atas, skala Kualitas Kehidupan Kerja menunjukkan nilai *mean* empiris sebesar 74,1684 dan standar deviasi empiris sebesar 8,89974. Selanjutnya, total skor (X) dari skala tersebut diklasifikasikan ke dalam tiga tingkat kategori, yaitu: kategori rendah, sedang, dan tinggi.

2. Tingkat Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai di DPRD Kota Malang

a. Kategori Kualitas Kehidupan Kerja

Adapun kategorisasi skor kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Kategori Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai di DPRD Kota Malang

Nilai	Kategori	Jumlah	Persentase
$X < (M - 1SD)$	Rendah	11	13%
$(M - 1SD) \leq X \leq (M + 1SD)$	Sedang	64	69%
$X > (M + 1SD)$	Tinggi	17	18%

Hasil analisis memperlihatkan bahwa sebanyak 11 pegawai (13%) berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian kecil pegawai mengalami kualitas kehidupan kerja yang kurang baik, yang dapat berdampak pada kepuasan kerja, motivasi, serta kinerja secara keseluruhan. Sebagian besar pegawai, yaitu 64 orang (69%), berada pada kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki kualitas kehidupan

kerja dalam rentang rata-rata, yang mencerminkan kondisi kerja yang cukup memadai namun masih memiliki ruang untuk perbaikan.

Sementara itu, 17 pegawai (18%) tergolong dalam kategori tinggi, yang berarti mereka merasakan kualitas kehidupan kerja yang sangat baik. Hal ini menunjukkan adanya sekelompok pegawai yang merasa puas dan nyaman dalam lingkungan kerja mereka.

Secara umum, hasil penelitian mengindikasikan bahwa tingkat Kualitas Kehidupan Kerja di lingkungan DPRD Kota Malang sebagian besar berada pada kategori sedang, dengan hanya sebagian kecil responden yang masuk dalam kategori rendah maupun tinggi. Temuan ini dapat dijadikan acuan bagi para pengambil kebijakan untuk mempertahankan elemen-elemen yang telah mendukung kualitas kerja yang baik, sekaligus melakukan perbaikan pada aspek-aspek yang masih dirasakan kurang optimal oleh sebagian pegawai.

Namun, jika merujuk pada hasil kategorisasi dalam Tabel 4.5, seluruh pegawai (100%) justru termasuk dalam kategori rendah dalam hal Kualitas Kehidupan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai DPRD Kota Malang belum merasakan kondisi kerja yang ideal, sehingga diperlukan evaluasi dan intervensi yang lebih menyeluruh terhadap lingkungan kerja yang ada.

b. Faktor Pembentuk Kualitas Kehidupan Kerja

Setiap variabel, terdapat faktor utama yang mendasar pada aspek-aspek yang sudah ada.

- 1) Dimensi *General Well-Being (GWB)* : $\frac{1234}{12208} = 0,10$
- 2) Dimensi *Home Work Interface (HWI)* : $\frac{837}{12208} = 0,06$
- 3) Dimensi *Job and Career Satisfaction (JCS)* : $\frac{1647}{12208} = 0,13$
- 4) Dimensi *Control at Work (CAW)* : $\frac{851}{12208} = 0,07$
- 5) Dimensi *Working Conditions (WCS)* : $\frac{898}{12208} = 0,07$
- 6) Dimensi *Stress at Work (SaW)* : $\frac{646}{12208} = 0,05$

Dari perhitungan diatas, dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Faktor Pembentuk Utama Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Aspek	Skor Total Aspek	Skor total Variabel	Hasil
<i>General Well-Being (GWB)</i>	1234	12208	10,11%
<i>Home Work Interface (HWI)</i>	837		6,86%
<i>Job and Career Satisfaction (JCS)</i>	1647		13,49%
<i>Control at Work (CAW)</i>	851		6,97%
<i>Working Conditions (WCS)</i>	898		7,36%
<i>Stress at Work (SAW)</i>	646		5,29%

Berdasarkan data pada tabel diatas, aspek terbesar yang membentuk kesejahteraan psikologis adalah *Job and Career Satisfaction* (13,49%), diikuti *General Well-Being* (10,11%) dan *Working Conditions* (7,36%). *Control at Work* (6,97%) dan *Home Work Interface* (6,86%) menunjukkan pengaruh sedang, sementara *Stress at Work* menjadi aspek terendah dengan 5,29%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan

kesejahteraan umum paling berpengaruh, meskipun stres kerja tetap perlu diperhatikan.

3. Tingkat Kesejahteraan Psikologis Pegawai di DPRD Kota Malang

a. Kategori Kesejahteraan Psikologis

Adapun kategorisasi skor kesejahteraan psikologis adalah sebagai berikut.

Tabel 4.7
Kategori Kesejahteraan Psikologis

Nilai	Kategori	Jumlah	Persentase
$X < (M - 1SD)$	Rendah	15	16%
$(M - 1SD) \leq X \leq (M + 1SD)$	Sedang	62	67%
$X > (M + 1SD)$	Tinggi	16	17%

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui bahwa tingkat kesejahteraan psikologis responden diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi, yang ditentukan berdasarkan rentang nilai standar deviasi dari rata-rata.

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa 15 responden (16%) tergolong dalam kategori kesejahteraan psikologis rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat sebagian kecil individu yang mengalami kondisi kesejahteraan psikologis di bawah rata-rata, sehingga kemungkinan memerlukan dukungan atau intervensi tambahan.

Sementara itu, kategori sedang merupakan yang paling dominan, dengan 62 responden (67%) masuk dalam kelompok ini. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berada pada tingkat

kesejahteraan psikologis yang cukup stabil, mencerminkan kondisi mental dan emosional yang relatif sehat dalam konteks pekerjaan mereka.

Sementara itu, sebanyak 16 responden (17%) termasuk dalam kategori tinggi, yang berarti mereka memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih baik dari rata-rata. Hal ini menunjukkan adanya sebagian individu yang mampu mempertahankan kondisi psikologis yang optimal.

Secara keseluruhan, distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang, dengan proporsi yang relatif seimbang antara kategori rendah dan tinggi. Temuan ini dapat menjadi dasar dalam perancangan program peningkatan kesejahteraan psikologis, terutama bagi kelompok responden yang termasuk dalam kategori rendah.

b. Faktor Pembentuk Kesejahteraan Psikologis

Setiap variabel, terdapat faktor utama yang mendasar pada aspek-aspek yang sudah ada.

$$\text{a) Dimensi } \textit{Self Acceptance} : \frac{2621}{12208} = 0,21$$

$$\text{b) Dimensi } \textit{Positive Relations with Others} : \frac{1745}{12208} = 0,14$$

$$\text{c) Dimensi } \textit{Personal Growth} : \frac{2600}{12208} = 0,21$$

$$\text{d) Dimensi } \textit{Purpose in Life} : \frac{2041}{12208} = 0,17$$

$$\text{e) Dimensi } \textit{Environmental Masery} : \frac{1461}{12208} = 0,12$$

$$f) \text{ Dimensi } \textit{Autonomy} : \frac{1740}{12208} = 0,14$$

Dari perhitungan diatas, dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Faktor Pembentuk Utama Variabel Kesejahteraan Psikologis Pegawai di
DPRD Kota Malang

Aspek	Skor Total Aspek	Skor total Variabel	Hasil
<i>Self Acceptance</i>	2621	12208	21,47%
<i>Positive Relations with Others</i>	1745		14,29%
<i>Personal Growth</i>	2600		21,30%
<i>Purpose in Life</i>	2041		16,72%
<i>Environmental Masery</i>	1461		11,97%
<i>Autonomy</i>	1740		14,25%

Berdasarkan data, aspek *Self Acceptance* (21,47%) dan *Personal Growth* (21,30%) memiliki skor tertinggi, menunjukkan individu memiliki penerimaan diri yang baik dan dorongan kuat untuk berkembang. Aspek *Purpose in Life* menyusul dengan 16,72%, menandakan arah hidup yang cukup jelas. Sementara itu, *Positive Relations with Others* (14,29%) dan *Autonomy* (14,25%) berada pada tingkat sedang, mencerminkan hubungan sosial dan kemandirian yang cukup baik. Aspek terendah adalah *Environmental Mastery* (11,97%), menunjukkan perlunya peningkatan dalam mengelola lingkungan dan kehidupan sehari-hari. Secara umum, kekuatan individu terletak pada penerimaan diri dan pertumbuhan pribadi, namun masih perlu ditingkatkan dalam penguasaan lingkungan.

4. Hasil Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis dan interpretasi data, peneliti terlebih dahulu melakukan pengujian asumsi dasar. Dalam penelitian ini, pengujian

asumsi yang dilakukan meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Berikut ini disajikan hasil dari kedua uji tersebut:

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki sebaran yang normal. Sebaran normal merupakan salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi linear, yang berfungsi untuk memastikan validitas hasil pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program SPSS versi [isi versinya]. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini adalah jika nilai *Signifikansi (Asymp. Sig)* lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal. Berikut adalah hasil dari uji normalitas tersebut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>	Status
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.200	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditampilkan, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai *Signifikansi* tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

b. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear antara variabel independen, yaitu kesejahteraan psikologis, dengan variabel dependen, yaitu kualitas kehidupan kerja.

Uji ini menjadi penting karena analisis regresi linear mensyaratkan adanya hubungan yang bersifat linear antar variabel tersebut. Dalam penelitian ini, pengujian linearitas dilakukan menggunakan *Test for Linearity* melalui perangkat lunak SPSS versi 30. Pengambilan keputusan berdasarkan kriteria sebagai berikut: apabila nilai *Signifikansi* untuk linearitas kurang dari 0,05 dan nilai *Signifikansi* untuk *Deviation from Linearity* lebih dari 0,05, maka hubungan antara kedua variabel dapat dianggap linear. Berikut ini disajikan hasil dari uji linearitas tersebut.

Tabel 4.6
Hasil Uji Linearitas

<i>ANOVA Table</i>		
Variabel	<i>Linierity</i>	Status
Kesejahteraan Psikologis	0,001	Linear
Kualitas Kehidupan Kerja		

Berdasarkan hasil tabel ANOVA, diketahui bahwa terdapat hubungan yang *Signifikan* antara variabel Kualitas kehidupan kerja dan Kesejahteraan psikologis, dengan nilai F sebesar 8,965 dan *Signifikansi* $< 0,001$ pada bagian *Between Groups (Combined)*. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan antar kelompok secara keseluruhan bermakna secara statistik. Selain itu, uji linearitas menunjukkan hasil yang sangat *Signifikan* dengan nilai F sebesar 433,918 dan *Signifikansi* $< 0,001$, yang menandakan bahwa hubungan antara variabel bersifat linear secara kuat. Sementara itu, nilai *Deviation from Linearity* sebesar

0,947 dengan *Signifikansi* 0,578 menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang *Signifikan* dari pola linear. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis bersifat linear dan *Signifikan*, serta model linier yang digunakan dalam analisis ini sesuai dan dapat diandalkan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam sebuah model regresi. Nilai R^2 berada dalam rentang antara 0 sampai 1, di mana nilai yang mendekati 1 menunjukkan kemampuan model yang semakin baik dalam menjelaskan variasi data. Sebagai ilustrasi, apabila nilai R^2 adalah 0,75, hal ini berarti 75% variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, sementara 25% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Oleh karena itu, semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin baik pula model dalam menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	<i>R Square</i>
1	0.828

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,828. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 82,8% variasi dalam kualitas kehidupan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *psychological well-being*. Dengan kata lain, *psychological well-being* memiliki kontribusi yang sangat besar dalam memengaruhi kualitas kehidupan kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 17,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai ini mencerminkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik.

b. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji T bertujuan untuk mengetahui apakah kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh *Signifikan* terhadap kualitas kehidupan kerja. Analisis ini dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 30. Keputusan pengujian didasarkan pada nilai *Signifikansi (Sig.)*; apabila nilai *Sig.* kurang dari 0,05, maka variabel independen dianggap berpengaruh secara *Signifikan* terhadap variabel dependen. Hasil pengujian tersebut disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.8
Hasil Uji F (Uji Simultan)

Variabel	T	Sig.
<i>Psychological Well-Being</i>	21,152	0,000

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh yang sangat *Signifikan* terhadap kualitas kehidupan kerja, dengan nilai t sebesar 21,152 dan *p-value* 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan psikologis secara *Signifikan* mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, di mana peningkatan kesejahteraan psikologis berpotensi meningkatkan kualitas kehidupan kerja.

C. Pembahasan

1. Tingkat Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai di DPRD Kota Malang

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa tingkat kualitas kehidupan kerja pegawai di DPRD Kota Malang berada pada kategori sedang, yakni sebesar 65% dari total responden. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja belum tergolong buruk, namun kualitas kehidupan kerja yang dialami pegawai belum mencapai taraf yang ideal. Hal ini dapat disebabkan oleh belum optimalnya pemenuhan kebutuhan psikologis dan struktural yang dibutuhkan pegawai dalam menjalankan peran kerjanya.

Secara lebih mendalam, aspek dengan kontribusi tertinggi dalam membentuk kualitas kehidupan kerja adalah *Job and Career Satisfaction*, dengan nilai sebesar 13,49%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai, khususnya yang berstatus pegawai negeri sipil, merasa cukup puas

dengan pekerjaan yang dijalani dan memiliki harapan positif terhadap jenjang karier mereka. Kepuasan ini erat kaitannya dengan adanya kejelasan karier, rasa aman, dan stabilitas yang ditawarkan oleh sistem kepegawaian pemerintah. Penelitian oleh Prasetya & Isnaeni (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan persepsi terhadap prospek karier merupakan prediktor kuat terhadap peningkatan kualitas kehidupan kerja di sektor pemerintahan.

Sebaliknya, aspek dengan skor terendah adalah *Stress at Work* yang hanya berkontribusi sebesar 5,29%. Rendahnya skor ini mengindikasikan bahwa masih terdapat tekanan psikologis yang signifikan dalam lingkungan kerja, khususnya yang dialami oleh pegawai kontrak. Beban kerja yang tinggi, ketidakpastian status, dan ketimpangan fasilitas dibandingkan dengan pegawai tetap menjadi sumber utama stres tersebut. Hal ini sejalan dengan temuan Sari dan Hidayat (2020) yang menjelaskan bahwa status kerja non-permanen berkorelasi dengan tingkat stres kerja yang tinggi, serta menurunkan persepsi terhadap keadilan dan kesejahteraan di tempat kerja.

Secara psikologis, stres yang tidak ditangani dengan baik dapat menurunkan motivasi kerja, meningkatkan kelelahan emosional, dan memperburuk hubungan antarpegawai. Jika dibiarkan, hal ini dapat berdampak pada meningkatnya *turnover intention* serta melemahnya ikatan emosional terhadap organisasi (Rahman & Dewi, 2023). Dalam konteks organisasi pemerintahan, kondisi ini berpotensi mengganggu stabilitas dan kualitas pelayanan publik.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Van Laar *et al.* (2007) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh enam dimensi utama : *General Well-Being, Home-Work Interface, Job and Career Satisfaction, Control at Work, Working Conditions*, dan *Stress at Work*. Dalam konteks ini, rendahnya skor pada aspek *Stress at Work* menunjukkan perlunya intervensi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan suportif.

Lebih lanjut, hasil wawancara dalam penelitian ini juga mengungkap adanya kesenjangan persepsi antara pegawai tetap dan pegawai kontrak dalam hal beban kerja dan apresiasi. Kesenjangan ini memperkuat temuan dari Hasibuan dan Wulandari (2022), yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh persepsi terhadap keadilan organisasi dan komunikasi internal. Komunikasi yang kurang efektif antara atasan dan staf, seperti yang ditemukan di DPRD Kota Malang, dapat memicu munculnya perasaan terpinggirkan, terutama di kalangan pegawai kontrak yang merasa tidak mendapatkan perhatian yang setara.

Selain itu, studi oleh Sari dan Hidayat (2020) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja yang rendah pada pegawai kontrak di instansi pemerintahan umumnya berkaitan dengan kurangnya kepastian status kerja, akses pengembangan diri yang terbatas, serta kurangnya rasa aman dalam pekerjaan. Hal ini konsisten dengan hasil wawancara dalam penelitian ini,

yang mengungkap adanya kesenjangan persepsi antara pegawai tetap dan kontrak terhadap beban kerja dan apresiasi.

Penelitian Hasibuan dan Wulandari (2022) juga mendukung temuan ini, dengan menyebutkan bahwa yang bekerja dalam lingkungan yang adil dan memiliki komunikasi internal yang baik cenderung melaporkan kualitas kehidupan kerja yang lebih tinggi. Kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan staf di DPRD Kota Malang, seperti yang terungkap dalam hasil wawancara, berpotensi menjadi faktor penghambat dalam pencapaian kualitas kehidupan kerja yang optimal.

Lebih lanjut, Gunawan dan Fauzi (2021) dalam penelitiannya mengenai ASN di lingkungan pemerintah daerah menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja erat kaitannya dengan keseimbangan beban kerja, penghargaan yang memadai, serta partisipasi dalam pengambilan keputusan. Ketimpangan dalam aspek-aspek tersebut dapat menurunkan motivasi dan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan.

Oleh karena itu, secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian pegawai merasa cukup puas dengan aspek pekerjaan dan kariernya, kualitas kehidupan kerja secara umum masih menghadapi tantangan yang perlu diatasi melalui pendekatan struktural dan psikologis. Intervensi yang disarankan antara lain adalah peningkatan komunikasi organisasi, pemerataan beban kerja, serta pemberian ruang partisipasi yang setara bagi seluruh status kepegawaian. Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja yang lebih sehat dan produktif dapat terwujud.

2. Tingkat Kesejahteraan Psikologis pegawai di DPRD Kota Malang

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis pegawai DPRD Kota Malang mayoritas berada pada kategori sedang, dengan persentase mencapai 67%. Hal ini menandakan bahwa secara umum, pegawai belum sepenuhnya merasakan kesejahteraan psikologis yang optimal saat menjalankan tugasnya, walaupun tidak mengalami gangguan psikologis yang *Signifikan*. Kondisi kesejahteraan psikologis pada tingkat sedang ini menunjukkan adanya peluang untuk pengembangan lebih lanjut dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung kesehatan psikologis seluruh pegawai.

Secara psikologis, berada di tingkat sedang mencerminkan adanya kebutuhan dasar yang belum sepenuhnya terpenuhi. Hal ini bisa berdampak pada kurangnya motivasi intrinsik, lemahnya keterlibatan kerja (*work engagement*), serta potensi burnout jika tantangan kerja tidak diimbangi dengan dukungan psikososial yang memadai (Putri & Amalia, 2021).

Secara rinci, aspek yang paling dominan dalam membentuk kesejahteraan psikologis adalah *Self-Acceptance* (21,47%) dan *Personal Growth* (21,30%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu menerima diri mereka dengan segala kelebihan dan kekurangannya, serta merasa berkembang dari segi kepribadian maupun kemampuan kerja. *Purpose in Life* (16,27%) juga tergolong cukup tinggi, menandakan bahwa sebagian pegawai memandang pekerjaannya bermakna dan sejalan dengan tujuan hidup mereka. Namun demikian, aspek *Environmental Mastery*

menempati skor terendah yaitu 11,97%, yang berarti banyak pegawai merasa belum mampu mengendalikan atau mengatur lingkungannya secara efektif, termasuk dalam menanggapi tekanan kerja dan dinamika organisasi.

Secara khusus, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa pegawai kontrak merasa kurang dilibatkan dalam alur kerja dan keputusan organisasi. Mereka mengaku tidak memiliki ruang untuk berinisiatif atau menyuarakan pendapat, yang pada akhirnya menurunkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan (*job ownership*). Temuan ini memperkuat pernyataan Lestari dan Ramadhan (2022), yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak memberdayakan berpotensi menimbulkan distansi psikologis antara pegawai dan organisasi, terutama pada kelompok non-permanen.

Penelitian oleh Wulandari dan Surya (2023) mengungkapkan bahwa aspek penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) merupakan salah satu faktor yang paling lemah di kalangan pegawai sektor publik, khususnya di instansi pemerintah daerah. Mereka menemukan bahwa rendahnya kemampuan dalam mengelola tuntutan pekerjaan serta keterbatasan dalam pengambilan keputusan menyebabkan stres dan perasaan tidak berdaya di lingkungan kerja. Temuan serupa juga terlihat pada pegawai kontrak di DPRD Kota Malang, yang dalam wawancara mengungkapkan rasa kurang diberdayakan serta minimnya keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan organisasi.

Selain itu, Rahmawati dan Dewi (2023) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pegawai dengan tingkat *self-acceptance* dan

personnal growth yang cenderung memiliki ketahanan kerja yang lebih kuat dalam menghadapi tantangan organisasi. Ini mendukung hasil kuantitatif pada penelitian ini, yang menunjukkan bahwa dua aspek tersebut mencatat skor tertinggi. Namun, jika tidak diimbangi dengan penguasaan terhadap lingkungan kerja dan relasi sosial yang baik, kesejahteraan psikologis tetap tidak optimal.

Jika dikaitkan dengan teori Ryff dan Keyes, kondisi ini menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis tidak dapat dianggap utuh bila salah satu dimensinya mengalami penurunan drastis. Keseimbangan antar-dimensi sangat diperlukan. Walaupun pegawai memiliki penerimaan diri dan motivasi untuk berkembang, ketiadaan kontrol terhadap lingkungan kerja dan lemahnya relasi sosial bisa menyebabkan munculnya tekanan psikologis jangka panjang yang bersifat laten.

Implikasinya, organisasi perlu mengambil langkah strategis dalam memperbaiki aspek *environmental mastery*, bukan hanya dari sisi teknis manajemen kerja, tetapi juga dari sisi psikologis: bagaimana menciptakan rasa aman, kontrol, dan dukungan sosial di lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui:

- a) Pelatihan pengembangan diri yang menekankan pada manajemen stres dan penyusunan prioritas kerja;
- b) Peningkatan kejelasan peran dan alur kerja antarbagian;
- c) Serta pemberian ruang partisipatif dalam pengambilan keputusan, terutama untuk pegawai kontrak atau non-ASN.

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa meskipun terdapat kekuatan dalam aspek tertentu seperti penerimaan diri dan pertumbuhan pribadi, kelemahan signifikan pada aspek *environmental mastery* menjadi perhatian utama. Dalam konteks ini, pihak manajemen perlu menciptakan sistem kerja yang memberi ruang bagi pegawai untuk mengelola pekerjaannya dengan lebih mandiri, menyediakan pelatihan pengembangan diri, serta meningkatkan kejelasan peran dan alur komunikasi antar bagian.

3. Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pegawai di DPRD Kota Malang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai di DPRD Kota Malang. Analisis statistik memperlihatkan bahwa kesejahteraan psikologis memberikan kontribusi sebesar 82,8% terhadap variasi dalam kualitas kehidupan kerja. Ini merupakan persentase yang sangat tinggi, dan secara implisit menggambarkan bahwa kondisi psikologis individu merupakan fondasi utama yang membentuk persepsi dan pengalaman kerja para pegawai.

Secara analitis, angka ini menunjukkan bahwa ketika kesejahteraan psikologis pegawai meningkat—ditandai dengan adanya penerimaan diri, pertumbuhan pribadi, hubungan sosial yang sehat, dan makna hidup—maka persepsi mereka terhadap lingkungan kerja pun menjadi lebih positif. Pegawai yang sehat secara psikologis akan lebih mampu mengelola tekanan

kerja, menyesuaikan diri dengan dinamika organisasi, serta menunjukkan motivasi dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan teori Ryff yang menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya berpengaruh pada kondisi emosional individu, tetapi juga pada cara mereka memaknai, merespons, dan berinteraksi dengan lingkungan kerja (Ryff & Keyes, 1995).

Temuan ini diperkuat oleh Prasetyo dan Indriani (2022) yang menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja melalui peningkatan motivasi, keterlibatan kerja, dan kepuasan individu terhadap organisasi. Kesejahteraan psikologis, terutama dalam aspek *autonomy* dan *positive relation woth others*, meningkatkan kemampuan pegawai dalam menghadapi tekanan dan memperkuat relasi sosial yang sehat di lingkungan kerja.

Secara psikologis, pegawai yang memiliki kondisi internal yang sehat cenderung memiliki mekanisme koping yang lebih adaptif. Mereka tidak hanya lebih siap dalam menghadapi tantangan kerja, tetapi juga memiliki pandangan yang lebih positif terhadap institusinya. Ini diperkuat oleh Wulandari dan Astuti (2021), yang menekankan bahwa kesejahteraan psikologis memainkan peran mediasi antara kualitas lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai. Ketika individu merasa berkembang, memiliki arah hidup, serta diterima secara sosial di tempat kerja, maka kualitas kehidupan kerja pun meningkat secara signifikan.

Temuan ini juga konsisten dengan kondisi dominan dalam data kuantitatif yang menunjukkan bahwa *self-acceptance* dan *personal growth* merupakan dua aspek paling kuat dari kesejahteraan psikologis pegawai. Artinya, banyak pegawai merasa sudah bisa menerima diri mereka dan terus berupaya tumbuh secara pribadi maupun profesional. Namun, data juga menunjukkan bahwa aspek *stress at work* menjadi dimensi kualitas kehidupan kerja dengan skor terendah. Ini menunjukkan bahwa masih ada tekanan kerja yang belum terkelola dengan baik, yang kemungkinan besar disebabkan oleh rendahnya skor pada dimensi *environmental mastery*.

Penelitian serupa juga dikemukakan oleh Putri dan Fauziah (2023) yang meneliti ASN di sektor pemerintahan. Hasilnya menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi lebih mampu mengelola stres kerja, menyesuaikan diri dengan perubahan, serta memiliki kepuasan dan komitmen kerja yang lebih tinggi. Kesejahteraan psikologis berkontribusi langsung pada dimensi *job and career satisfaction*, *sade working conditions*, hingga *eduqate compensation* dalam kualitas kehidupan kerja.

Wulandari dan Astuti (2021) menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis memainkan peran mediasi yang kuat antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa diterima, memiliki pertumbuhan pribadi, dan mampu memaknai pekerjaannya, maka kualitas kehidupannya cenderung meningkat. Hal ini mendukung hasil aspek

self-acceptance dan *personal growth* merupakan komponen dominan dari kesejahteraan psikologis pegawai di DPRD Kota Malang.

Selain itu, Hasibuan dan Nuraini (2024) dalam penelitiannya terhadap pegawai pemerintah daerah menyebutkan bahwa organisasi yang memperhatikan kesejahteraan psikologis mampu menciptakan iklim kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan. Dimensi *environmental mastery* yang rendah menunjukkan adanya tantangan dalam pengelolaan lingkungan kerja yang perlu diperbaiki agar kualitas kehidupan kerja semakin optimal.

Penelitian oleh Yuliana dan Rachmawati (2023) juga memperkuat bahwa kesejahteraan psikologis merupakan prediktor utama dari kualitas kehidupan kerja pada organisasi pelayanan publik. Pegawai yang memiliki orientasi hidup yang jelas dan hubungan sosial yang positif, cenderung menunjukkan keterlibatan dan loyalitas kerja yang lebih tinggi, serta mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan data diatas, menunjukkann bahwa aspek kualitas kehidupan kerja yang paling tinggi adalah *job and career satisfaction* dan yang terendah adalah *stres sat work*, maka semakin jelas bahwa kesejahteraan psikologis secara nyata memberikan pengaruh terhadap persepsi dan pengalaman pegawai dalam bekerja. Maka dari itu, penting bagi instansi seperti DPRD Kota Malang untuk membangun program peningkatan kesejahteraan psikologis, seperti pelatihan psikologis, coaching pribadi, dan penguatan dukungan sosial di tempat kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Tingkat kualitas kehidupan kerja Pegawai di DPRD Kota Malang

Tingkat kualitas kehidupan kerja pada pegawai di DPRD Kota Malang berada pada kategori sedang. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai telah merasakan kepuasan terhadap aspek-aspek penting dalam pekerjaannya, seperti kepuasan karier, kondisi kerja yang layak, dan keseimbangan dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Namun demikian, masih terdapat tantangan yang dirasakan pegawai, khususnya terkait dengan tekanan kerja dan pengelolaan stress yang belum optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja belum sepenuhnya ideal dan memerlukan perhatian dari organisasi agar dapat ditingkatkan secara menyeluruh.

2. Tingkat kesejahteraan psikologis Pegawai di DPRD Kota Malang

Tingkat kesejahteraan psikologis pegawai di DPRD Kota Malang berada pada kategori sedang. Ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki kondisi psikologis yang stabil, menerima diri, mampu berkembang secara personal, serta memiliki tujuan hidup yang jelas. Meskipun demikian, masih terdapat aspek-aspek tertentu yang kurang mendukung, seperti kemampuan dalam mengelola lingkungan kerja, yang bisa berdampak pada ketidaknyamanan dalam menghadapi dinamika pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, peningkatan kesejahteraan psikologis dapat menjadi salah satu fokus penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan DPRD.

3. Pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kualitas kehidupan kerja Pegawai di DPRD Kota Malang

Penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh yang kuat terhadap kualitas kehidupan kerja. Artinya, semakin baik kondisi psikologis yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kualitas kehidupan kerja yang mereka rasakan. Pegawai yang merasa sehat secara psikologis cenderung lebih mampu menikmati pekerjaannya, menjalin hubungan social yang lebih baik di tempat kerja, dan mengelola tantangan pekerjaan dengan lebih efektif. Oleh sebab itu, kesejahteraan psikologis dapat menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai di DPRD Kota Malang, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi DPRD Kota Malang

Disarankan agar DPRD Kota Malang bisa meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai melalui program pengembangan diri, pendampingan psikologis, serta upaya menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Selain itu, komunikasi internal dan sistem apresiasi perlu diperkuat agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi. Perhatian lebih juga perlu diberikan pada kemampuan pegawai dalam menghadapi tuntutan kerja, agar kualitas kehidupan kerja dapat meningkat secara menyeluruh.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan dalam pengembangan teori maupun kajian lanjutan terkait kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan. Penelitian ini juga dapat dijadikan dasar dalam merancang modul pembelajaran atau materi kuliah yang relevan di bidang manajemen sumber daya manusia, psikologi industri dan organisasi, maupun administrasi publik. Selain itu, akademisi diharapkan dapat mendorong lahirnya riset-riset lanjutan yang lebih mendalam dan kontekstual guna memperkaya literatur ilmiah di bidang ini.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, salah satunya pada kurangnya analisis antar subkategori subjek penelitian, seperti Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan pegawai kontrak. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan analisis perbedaan subkategori subjek penelitian tersebut. Hal ini akan memberikan kontribusi yang lebih mendalam dalam memahami dinamika hubungan antara kondisi kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja dalam struktur birokrasi yang kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditia, R., & Ahman, E. (2024). Validity and Adaptation of Ryff's Psychological Well-Being Scale in the Indonesian Context. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 1–15.
- Akbar, M. T., & Soetjiningsih, C. H. (2023). Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Atasan dengan *Burnout* Pada Aparatur Sipil Negara. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 814–822. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.436>
- Astuti, N. W., & Indrawati, N. K. (2022). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 56–65.
- Azwar, S. (2018). Dasar-dasar psikometri. Pustaka Belajar.
- Birkbeck, K. T., & Dhensa-Kahlon, R. (2024). Work–wellness programs do not necessarily improve workplace satisfaction—what really matters is structural change. *The Guardian*.
- Budiarto, A., & Permatasari, R. (2023). Kepuasan kerja sebagai mediasi antara kesejahteraan psikologis dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 77–88.
- Burnout review. (2023). Burnout theory and measurement: occupational stress phenomenon. PMC Article.
- Darmawan, R. (2020). Pengaruh psychological well-being terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 17(2), 89–98.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond Money: Toward an Economy of Well-Being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1–31.
- Firmansyah, D., & Wulandari, A. (2023). Kesejahteraan psikologis sebagai prediktor kualitas kehidupan kerja pada karyawan industri manufaktur. *Jurnal Psikologi Terapan*, 13(2), 101–112. <https://doi.org/10.31294/jpt.v13i2.2023>
- Frontiers in HTHS. (2022). Psychological well-being and burnout among healthcare workers: COVID-19 data. *Frontiers in Health Services*, 10, 994474.
- Golembiewski, R. T., & Munzenrider, R. F. (2020). Phases of burnout: Developments in concepts and applications. Praeger.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.

- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature. In *Journal of Management*, 37(1), 17–47. <https://doi.org/10.1177/0149206310382459>
- Hakim, G. R. U., Tantiani, F. F., & Shanti, P. (2017). Efektivitas pelatihan manajemen stres pada mahasiswa. *Jurnal Sains Psikologi*.
- Handayani, I., & Purwanto, E. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Niatan Berhenti Kerja Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Journal of Business & Applied Management*, 11(1), 38–55. <https://doi.org/10.30813/jbam.v11i1.1073>
- Harris, L., & Green, M. (2024). Enhancing job performance: roles of well-being, job satisfaction, trust in supervisor. *Behavioral Sciences*, 14.
- Huang, Y., Xu, S., & Liu, D. (2023). Effects of Psychological Capital on Quality of Work Life: Mediating Role of Occupational Stress. *Journal of Human Resource and Sustainability Development*, 11(1), 12–24.
- Indrawati, L., & Putra, H. D. (2023). Hubungan antara stress kerja dan kualitas kehidupan kerja pada tenaga kesehatan. *Jurnal Psikologi Kesehatan*, 6(1), 20–30.
- Islamy, R., & Widawati, S. (2022). Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Employee Engagement pada Pegawai PTPN VIII. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(2), 77–89.
- Ismail, R., & Nabila, D. (2022). Work-related quality of life among government employees: A case in public service. *Jurnal Administrasi Negara*, 18(1), 33–42.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2022). Panduan Pelaksanaan Kualitas Kehidupan Kerja ASN. <https://menpan.go.id>
- Kurniawan, S. R., & Eva, N. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa Rantau. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call Paper*, 152–162.
- Koesmono, H. T. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Graha Ilmu*.
- Lestari, S., & Ramadhani, R. (2022). Pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap stres kerja pada karyawan bank. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(3), 210–219.
- Mangundjaya, W. L., & Ningrum, D. T. W. (2024). Kesejahteraan psikologis sebagai salah satu prediktor kepuasan kerja karyawan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 610–618.

- Masuda, A. D., *et al.* (2022). Work-life balance, psychological well-being, and job satisfaction: A longitudinal analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 23–36.
- Maulida, N. (2021). Kesejahteraan Psikologis dan Hubungannya dengan Persepsi Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Psikologi dan Kesejahteraan*, 9(2), 115–128.
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Bogren, M. (2023). Organizational support for work–family life balance as an antecedent to the well-being of tourism employees in Spain.
- Mu, *et al.* (2024). Occupational stress, burnout, work–life imbalance: impacts on medical personnel during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*.
- Ningrum, D. T. W., & Mangundjaya, W. L. (2024). Kesejahteraan psikologis sebagai salah satu prediktor kepuasan kerja karyawan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 610–618.
- Nursalam. (2016). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional*. Salemba Medika.
- Nwanzu, C. (2023). Psychological well-being and work–life balance in the public sector: The role of social competence. *Work in the Public Sector Report*.
- Oktaviani, S. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis. *Jurnal Psikologi Humanis*, 5(2), 56–64.
- Ph.D. Ummul Aiman, , Suryadin Hasda, , M.Kes. Masita, Meilida Eka Sari, (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Putri, D. A., & Hidayati, N. (2020). Peran mindfulness dalam menurunkan stres kerja pada karyawan. *Jurnal Psikologi InSight*, 6(1), 45–55.
- Putri, L. R., & Andriani, S. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pemerintah Daerah. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 12(1), 50–60.
- Project SAMHSA. (2022). Addressing burnout in behavioral health workforce: policy brief. SAMHSA.
- Riyono, B., Hartati, S., & Fatdina, R. (2022). Psychological Quality of Work Life: Trust, Learn, and Contribute in Indonesian Work Culture. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 39(3), 135–149.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2023). *Organizational Behavior* (19th Global Edition).

- Ryff, C. D. (2013). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Saifuddin Azwar. (2018). *Dasar-Dasar Psikometri*. Pustaka Belajar.
- Saepudin, M., & Yuliana, Y. (2022). Hubungan antara quality of work life dengan loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 77–85.
- Saraswati, M., & Teja, R. (2022). Hubungan Antara Relasi Sosial dan Kesejahteraan Psikologis pada Pegawai Pemerintahan Lokal. *Jurnal Psikologi Humaniora*, 11(1), 22–31.
- Sari, P. D., & Astuti, R. (2021). Penerapan pendekatan kesejahteraan psikologis untuk meningkatkan performa kerja. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 3(2), 99–108.
- Sari, T. R., & Setiawan, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 19–26.
- Setiawan, R., & Hartati, L. (2021). Psychological well-being, job satisfaction, and turnover intention: Evidence from government employees. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2), 99–109. <https://doi.org/10.20473/jap.v11i2.28976>
- Setiawati, E., & Hidayat, R. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja pada organisasi pemerintahan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 8(1), 35–41.
- Soomro, B. A., Shah, N., & Mangi, R. A. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA>
- Stanford, J. P., Pfeffer, J., *et al.* (2024). Structural workplace stressors drive employee ill-health and high costs. *Journal of Occupational Health Sciences*.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. 14.
- Sugiyono. (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R\&D*.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian Kauntitatif, Kualitatif, dan R\&D*. Alfabeta.
- Surgeon General’s Framework. (2022). U.S. Surgeon General releases new guidelines for workplace mental health. Verywell Mind.
- Taylor, P., & Smith, J. (2022). Occupational burnout and public stigma: effects on mental well-being. *Work & Stress*, 36(3), 221–235.

- U.S. HHS. (2024). Workplace Mental Health & Well-Being: Mental health conditions in U.S. workforce.
- Utami, N. R. (2019). Budaya Kolektivisme dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri. *Jurnal Sosial Humaniora*, 10(3), 140–150.
- Utomo. (2024). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja karyawan sebagai variabel mediasi (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Baru Kota Madiun). *Economics Bussiness*. https://eprints.umm.ac.id/images/sitelogo_4.jpg
- Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life (WRQoL) scale. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325–333.
- Wibowo, D., & Permatasari, S. (2021). Peran Penerimaan Diri terhadap Stress Kerja Pegawai Pemerintah. *Jurnal Psikologi Kerja*, 4(2), 88–95.
- Widyastuti, E. (2021). Efektivitas pelatihan mindfulness untuk mengurangi stres kerja pada pegawai. *Jurnal Talenta Mahasiswa*.
- Wijayanti, N., & Rahmat, R. (2020). Kualitas kehidupan kerja pada karyawan generasi milenial. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(1), 45–54.
- Work & Well-Being. (2021). APA compounding pressure report: workplace stress & mental health.
- Yuliana, I., & Prasetyo, T. (2019). Kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja pada guru SMA. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 101–109.
- Zacher, H., & Schmitt, A. (2016). Work Characteristics and Occupational Well-Being: The Role of Age. *Frontiers in Psychology*, 7, 1411.
- Zhou, H., Zhang, Y., & Wang, Y. (2022). Psychological Capital and Employee Outcomes: The Mediating Role of Psychological Well-being. *Journal of Managerial Psychology*, 37(4), 389–405.
- Zulkarnain, I. (2019). Kesejahteraan psikologis dan implikasinya terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(2), 75–82.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Skala 1

Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui pendapat Anda mengenai pernyataan-pernyataan yang disajikan sesuai dengan kondisi dan pengalaman Anda. Mohon isi kuesioner ini dengan jujur dan sesuai dengan apa yang ada rasakan. Tidak ada jawaban yang benar atau salah karena semua jawaban murni berdasarkan persepsi pribadi Anda.

Pilihlah salah satu jawaban diantara pilihan jawaban yang paling sesuai. Ada pun skala jawaban yang digunakan adalah sebagai berikut.

SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya tidak takut untuk menyampaikan pendapat saya meskipun bertentangan dengan pendapat kebanyakan orang.				
2	Bagi saya, hidup merupakan proses pembelajaran, dinamis dan berkembang berkelanjutan				
3	Saya merasa bertanggung jawab atas situasi dalam hidup saya.				
4	Orang-orang sekitar saya menganggap saya sebagai seseorang yang suka memberi dan bersedia berbagi waktu dengan orang lain				
5	Saya tidak tertarik dengan kegiatan yang memperluas wawasan saya				
6	Saya merencanakan masa depan dan berupaya untuk mewujudkannya.				

7	Orang terdekat saya menganggap saya sebagai pribadi yang penyayang.				
8	Dalam banyak hal saya merasa kecewa atas pencapaian dalam hidup saya.				
9	Saya menjalani hidup hanya fokus untuk masa sekarang dan tidak memikirkan masa depan.				
10	Saya selalu memikirkan pendapat orang lain tentang saya.				
11	Ketika saya melihat pengalaman hidup saya, saya merasa senang atas segala hal yang telah terjadi.				
12	Saya mengalami kesulitan dalam mengatur hidup sesuai dengan yang saya inginkan.				
13	Keputusan yang saya ambil cenderung tidak dapat dipengaruhi oleh orang lain.				
14	Saya menyerah untuk melakukan perubahan dalam hidup saya.				
15	Tuntutan dalam kehidupan seringkali membuat saya merasa putus asa.				
16	Saya jarang sekali memiliki hubungan yang hangat dan dekat dengan orang lain.				
17	Saya berpikir bahwa memiliki pengalaman baru itu adalah suatu hal yang penting				
18	Menjaga hubungan dengan orang lain merupakan sesuatu yang sulit dan sering membuat saya frustrasi				
19	Saya sering merasa bahwa diri saya tidak sebanding dengan orang lain				
20	Saya memiliki tujuan dalam hidup saya				
21	Saya menilai diri saya berdasarkan nilai-nilai yang saya anggap penting				
22	Saya merasa percaya diri dan selalu berpikir positif terhadap diri saya sendiri				

23	Saya mampu menjadi diri sendiri dan memilih gaya hidup sesuai dengan yang saya sukai				
24	Saya cenderung dipengaruhi oleh orang lain yang memiliki pendapat kuat				
25	Saya merasa lelah jika harus beradaptasi dengan cara mengubah gaya hidup saya dalam melakukan sesuatu yang baru				
26	Saya merasa tidak cocok dengan orang di lingkungan/komunitas saya				
27	Saya dan teman-teman saya saling mempercayai satu sama lain				
28	Saya merasa saya belum banyak berkembang lebih baik di beberapa tahun ini.				
29	Beberapa orang menjalani hidup tanpa tujuan dan arah yang jelas, tetapi saya bukan salah satu diantara mereka.				
30	Saya merasa kesepian karena hanya memiliki sedikit teman yang bisa saya ajak untuk berbagi cerita				
31	Saya membandingkan diri sendiri dengan orang lain, saya merasa bersyukur menjadi diri saya sendiri.				
32	Saya belum memiliki gambaran yang jelas tentang tujuan hidup saya.				
33	Kadang saya merasa tidak ada lagi hal penting yang perlu saya capai dalam hidup ini				
34	Saya merasa hidup orang lain lebih baik dibandingkan dengan hidup saya.				
35	Saya tetap merasa yakin terhadap pendapat saya meskipun berlawanan dengan kesepakatan pada umumnya.				
36	Saya cukup baik dalam mengatur banyak tanggung jawab dalam hidup saya				

37	Seiring dengan berjalannya waktu, saya merasa sudah menjadi pribadi yang banyak berkembang				
38	Saya menikmati setiap percakapan yang bermanfaat dengan keluarga maupun teman-teman				
39	Saya merasa rutinitas hidup saya tidak memberikan kontribusi besar dalam hidup saya				
40	Dalam banyak hal, saya menyukai diri sendiri				
41	Saya sulit menyampaikan pendapat yang berbeda dengan orang lain				
42	Saya sering merasa lelah dengan tanggung jawab yang saya miliki.				

Lampiran 2

Skala 2

Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui pendapat Anda mengenai pernyataan-pernyataan yang disajikan sesuai dengan kondisi dan pengalaman Anda. Mohon isi kuesioner ini dengan jujur dan sesuai dengan apa yang ada rasakan. Tidak ada jawaban yang benar atau salah karena semua jawaban murni berdasarkan persepsi pribadi Anda.

Pilihlah salah satu jawaban diantara pilihan jawaban yang paling sesuai. Ada pun skala jawaban yang digunakan adalah sebagai berikut.

SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki tujuan dan sasaran yang jelas untuk melakukan pekerjaan saya.				
2	Saya merasa mampu menyuarakan pendapat dan mempengaruhi perubahan di tempat kerja saya				
3	Saya memiliki kesempatan untuk menggunakan kemampuasn saya di tempat kerja				
4	Saya merasa baik-baik saja saat ini				
5	Instansi tempat saya bekerja menyediakan fasilitas dan fleksibilitas yang mamadai bagi saya untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kehidupan keluarga saya.				
6	Jam/pola kerja saya saat ini sesuai dengan kehidupan pribadi saya.				
7	Saya sering merasa tertekan di tempat kerja.				
8	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, atasan saya memberikan apresiasi.				

9	Akhir-akhir ini saya merasa tidak bahagia dan tertekan di tempat kerja				
10	Saya puas dengan kehidupan kerja saya secara keseluruhan.				
11	Saya termotivasi untuk mengembangkan keterampilan baru.				
12	Saya terlibat dalam keputusan yang mempengaruhi saya di lingkup pekerjaan saya				
13	Instansi tempat saya bekerja menyediakan apa yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya secara efektif.				
14	Atasan saya memfasilitasi fleksibilitas dalam jam atau cara bekerja				
15	Secara keseluruhan, hidup saya saat ini hampir sesuai dengan apa yang saya anggap ideal				
16	Saya bekerja di lingkungan yang aman				
17	Secara keseluruhan, segala sesuatunya berjalan dengan baik bagi saya				
18	Saya puas dengan peluang karir yang tersedia di tempat kerja saya				
19	Saya sering merasa stres yang berlebihan di tempat kerja				
20	Saya puas dengan pelatihan yang saya terima untuk melakukan pekerjaan saya saat ini				
21	Saya puas dengan kualitas kehidupan kerja saya secara keseluruhan				
22	Kondisi kerja saya memuaskan				
23	Saya turut serta dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada rekan kerja saya				
24	Secara keseluruhan, saya merasa kehidupan kerja saya sudah memenuhi harapan saya				

Lampiran 3

Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Perkenalkan saya Tri Puja Hartati, mahasiswa jurusan Psikologi UIN Malang yang sedang melakukan penelitian skripsi untuk memenuhi tugas akhir. Disini saya meminta ketersediaan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan/ Pernyataan yang tertera dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan keadaan pribadi Bapak/Ibu.

Adapun kriteria responden dalam pengisian kuesioner ini adalah sebagai berikut :

1. Pria/Wanita
2. Pegawai di Instansi DPRD Kota Malang
3. telah bekerja minimal 1 Tahun

Perlu diketahui bahwasanya data yang diperoleh hanya digunakan untuk **kepentingan penelitian**. Oleh karena itu, kelengkapan dan kesungguhan dalam pengisian kuesioner ini sangat diharapkan supaya data yang diperoleh nantinya sesuai dengan kenyataan. **Kerahasiaan data** juga **dijamin** dan **terjaga** dengan baik sesuai dengan kode etik penelitian.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Lengkap :

Usia :

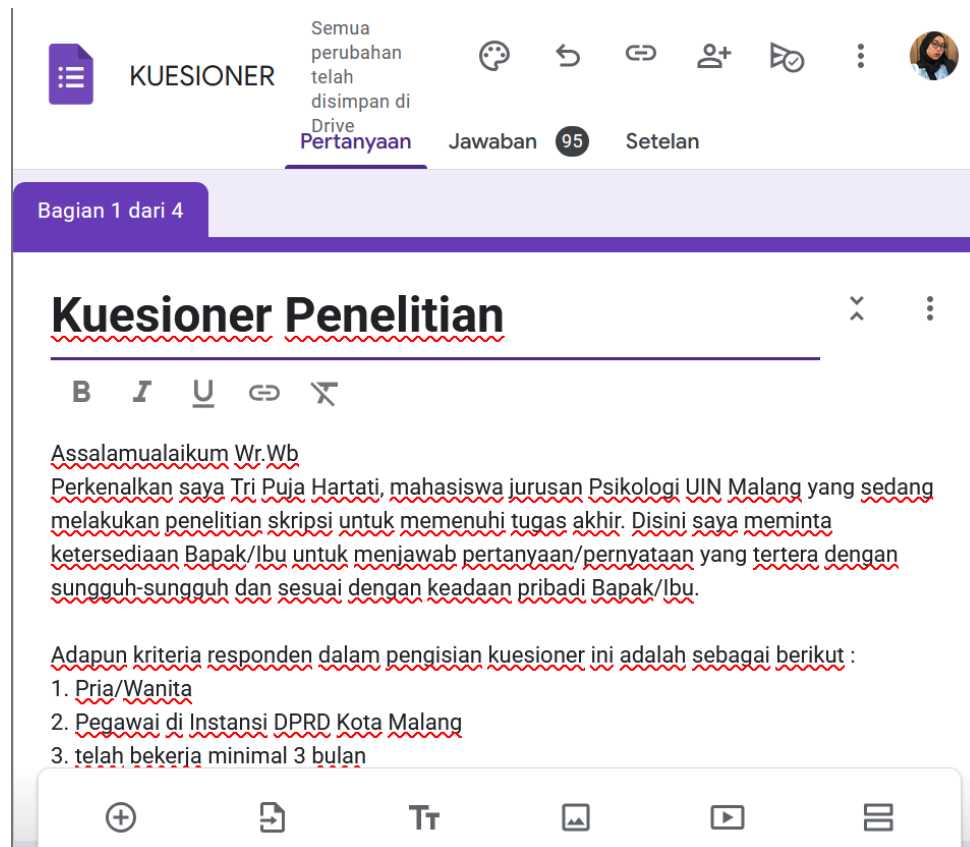
Jenis Kelamin :

Status Kepegawaian :

- Pegawai Negeri Sipil
- Pegawai Pemerintah dan Perjanjian Kerja
- Pegawai Kontrak

Lampiran 4

Tampilan *Google form* Kuesioner Penelitian



The screenshot shows a Google Form titled "Kuesioner Penelitian" (Research Questionnaire). The form is part of a document named "KUESIONER" stored in Google Drive. The top navigation bar includes icons for editing, undo, redo, sharing, and a notification bell. Below the title, there is a progress bar indicating "Bagian 1 dari 4" (Part 1 of 4). The form content begins with a greeting "Assalamualaikum Wr Wb" and an introduction from Tri Puja Hartati, a psychology student at UIN Malang, who is conducting a research paper. She requests the participation of respondents and asks for honest and accurate answers. The criteria for respondents are listed as follows:

1. Pria/Wanita
2. Pegawai di Instansi DPRD Kota Malang
3. telah bekerja minimal 3 bulan

The bottom of the form shows standard Google Form navigation icons: a plus sign for adding new questions, a document icon for saving, a text icon for editing, a photo icon for adding images, a video icon for adding videos, and a list icon for adding multiple choice questions.

Lampiran 6

Uji Reliabilitas Skala

- a. Skala kesejahteraan Psikologis

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,982	42

- b. Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,974	24

Lampiran 7

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,69203522
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,055
	Negative	-,066
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,370
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Lampiran 8

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TTL * Total	Between Groups	(Combined)	6877,089	54	127,353	8,965	<,001
		Linearity	6163,980	1	6163,980	433,918	<,001
		Deviation from Linearity	713,109	53	13,455	,947	,578
	Within Groups		568,217	40	14,205		
	Total		7445,305	94			

Lampiran 9

Uji Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,910 ^a	,828	,826	3,71183	1,791

a. Predictors: (Constant), Psychological well-being

b. Dependent Variable: Kualitas kehidupan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,402	2,430		9,630	<,001		
	Psychological well-being	,395	,019	,910	21,152	<,001	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kualitas kehidupan kerja

Lampiran 10

surat izin penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 2781/FPsi.1/PP.009/11/2024

08 Nopember 2024

Hal : **IZIN OBSERVASI PRA SKRIPSI**

Kepada Yth.

Pimpinan Wakil Ketua DPRD Kota Malang Fraksi PKB

JL. Tugu No. 1A, Kiduldalem, Kec. Klojen, Kota

Malang

di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan akan dilaksanakannya proses penyusunan skripsi bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin melakukan kegiatan **observasi pra skripsi**, kepada:

Nama / NIM : TRI PUJA HARTATI / 210401110043

Judul Proposal : **PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
(PSYCHOLOGICAL WELL-BEING) TERHADAP
KUALITAS KERJA PADA ASN DI DPRD KOTA
MALANG**

Dosen Pembimbing : 1. Aprilia Mega Rosdiana, M.Si.

2. Dr. Tristiadi Ardi Ardani, M.Si.

Tempat Observasi : Wakil Ketua DPRD Kota Malang Fraksi PKB

Tanggal Observasi : 11-11-2024 s.d 13-11-2024

Model Kegiatan : Offline

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.