

**PENGARUH TUNTUTAN KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
PEGAWAI LAPAS DENGAN DUKUNGAN KELUARGA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

SKRIPSI



Oleh :

Moh Himawan Hilmi

220401110222

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH TUNTUTAN KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
PEGAWAI LAPAS DENGAN DUKUNGAN KELUARGA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu
persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh :

Moh Himawan Hilmi

220401110222

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026**

**PENGARUH TUNTUTAN KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
PEGAWAI LAPAS DENGAN DUKUNGAN KELUARGA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

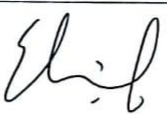
SKRIPSI

Oleh :

Moh Himawan Hilmi

220401110222

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
<u>Dr. Endah K. Purwaningtyas.</u> <u>M.Psi., Psikolog</u> NIP. 197505142000032003		17-06-2026
<u>Elok Fa'iz Fatma El Fahmi. M.Si</u> NIP. 199109082019032008		17/ 26 06

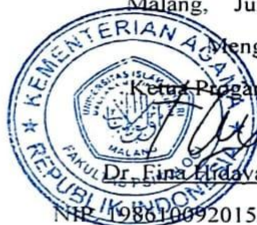
Malang, Juni 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Dr. Fina Hidayati. MA

NIP. 198610092015032002



**PENGARUH TUNTUTAN KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
PEGAWAI LAPAS DENGAN DUKUNGAN KELUARGA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

SKRIPSI

Oleh :

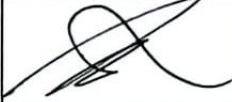
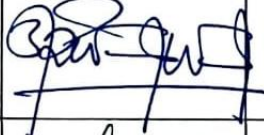
Moh Himawan Hilmi

NIM. 220401110222

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan

Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang Skripsi

pada tanggal, 13 Juli 2026

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Penguji Utama <u>Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si</u> NIP. 197804292006041001		20 Juli 2026
Ketua Penguji <u>Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog</u> NIP. 197505142000032003		22-07-2026
Sekretaris Penguji <u>Elok Fa'iz Fatma El Fahmi, M.Si</u> NIP. 199109082019032008		20/07 -26



Disahkan Oleh

Ketua Program Studi

Prof. Dr. Siti Mahmudah, M. Si
NIP. 196710291994032001

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 TUNTUTAN KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS PEGAWAI LAPAS DENGAN DUKUNGAN KELUARGA
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Yang ditulis oleh:

Nama : Moh Himawan Hilmi

NIM : 220401110222

Program : SI 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, 17 Juni 2026
Dosen Pembimbing,


Dr. Endah K. Purwaningtyas, M, Psi., Psikolog
NIP. 197505142000032003

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 TUNTUTAN KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS PEGAWAI LAPAS DENGAN DUKUNGAN KELUARGA
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Yang ditulis oleh:

Nama : Moh Himawan Hilmi

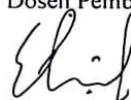
NIM : 220401110222

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, 17 Juni 2026
Dosen Pembimbing,



Elok Fa'iz Fatma El Fahmi. M.Si
NIP. 199109082019032008

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Moh Himawan Hilmi

NIM : 220401110222

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **Pengaruh Tuntutan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pegawai Lapas Dengan Dukungan Keluarga Sebagai Variabel Moderasi**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 19 Juni 2026

Penulis



Moh Himawan Hilmi

NIM. 220401110222

MOTTO

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."

(QS. Al-Baqarah: 286)

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur ke hadirat Allah Swt. atas segala rahmat, taufik, hidayah, serta pertolongan-Nya, sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad saw., keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya hingga akhir zaman.

Karya ini penulis persembahkan kepada:

1. Bapak Noor Khamid dan Ibu Zulaikha, kedua orangtua yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, dukungan, pengorbanan, dan kepercayaan tanpa henti. Terima kasih atas setiap perjuangan yang telah diberikan sehingga bisa menempuh dan menyelesaikan pendidikan ini.
2. Kakak saya, dan adik-adik saya, yang selalu memberikan semangat, dukungan, serta menjadi bagian penting dalam perjalanan hidup saya.
3. Seluruh keluarga besar saya di Kudus, yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan selama proses penyelesaian studi ini.
4. Keluarga Matahati Care Centre Indonesia dan MPEAN, yang telah menjadi ruang belajar, bertumbuh, mengabdikan, serta memberikan banyak pengalaman dan pelajaran berharga tentang kehidupan dan kebermanfaatan bagi sesama.
5. Keluarga besar Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah menjadi rumah kedua dalam proses menuntut ilmu, membentuk karakter, serta memberikan banyak kenangan dan pembelajaran yang berharga.
6. Sahabat, teman seperjuangan, dan seluruh pihak yang telah membersamai perjalanan ini, terima kasih atas dukungan, bantuan, dan doa yang diberikan.
7. Dan terakhir, untuk diri saya sendiri, Moh Himawan Hilmi. Terima kasih karena telah bertahan, berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi setiap proses, tantangan, serta keterbatasan selama perjalanan ini.

"Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya." Semoga karya sederhana ini menjadi amal jariyah ilmu yang terus memberikan manfaat dan keberkahan.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, atas limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan dan kesempatan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, teladan sepanjang zaman, yang syafa'atnya selalu kita nantikan di yaumul akhir. Tersusunnya karya ini tentu tidak terlepas dari dukungan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak. Dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Ilfi Nur Diana, M.Si selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Siti Mahmudah, M. Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. Fina Hidayati, MA selaku Ketua program studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Ibu Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing yang dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, serta masukan berharga selama penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Elok Fa'iz Fatma El Fahmi, M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan perhatian, motivasi, serta berbagai saran dan masukan konstruktif.
6. Bapak Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si dosen penguji skripsi yang akan memberikan kritik, saran, serta masukan yang membangun demi penyempurnaan penelitian ini.
7. Seluruh dosen serta civitas akademika Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang atas segala ilmu, nasihat, dan pengalaman yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
8. Kedua orang tua, keluarga besar, dan saudara-saudara tercinta atas doa, kasih sayang, dan dukungan tanpa henti dalam setiap langkah penulis.
9. Sahabat-sahabat seperjuangan yang senantiasa menjadi sumber motivasi, tempat berbagi, dan penyemangat hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Seluruh pegawai Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas IIA Malang yang telah berkenan menjadi partisipan dalam penelitian ini. Terima kasih atas waktu, keterbukaan, dan kontribusi yang diberikan selama proses pengumpulan data sehingga penelitian ini dapat terlaksana dan diselesaikan dengan baik

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan penelitian di masa mendatang. Semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis sendiri maupun pembaca.

Malang, 19 Juni 2026

Penulis

Moh Himawan Hilmi

220401110222

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
NOTA DINAS	iii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
ملخص.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Kesejahteraan Psikologis.....	10
B. Tuntutan Kerja.....	16
C. Dukungan Keluarga.....	21
D. Pengaruh Antara Tuntutan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis	26
E. Pengaruh Antara Dukungan Keluarga dan Kesejahteraan Psikologis.....	27
F. Pengaruh Tuntutan Kerja, Dukungan Keluarga dan Kesejahteraan Psikologis	29
G. Kerangka Konseptual	30
H. Hipotesis.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
A. Desain Penelitian.....	32
B. Rancangan Penelitian	32
C. Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
D. Definisi Operasional.....	34

E.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
F.	Instrumen Penelitian	37
G.	Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen	39
H.	Analisis Data	46
BAB IV HASIL & PEMBAHASAN.....		49
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	49
B.	Pelaksanaan Penelitian	52
C.	Hasil Penelitian	53
D.	Pembahasan.....	64
BAB V KESIMPULAN.....		76
A.	Kesimpulan.....	76
B.	Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA		81
LAMPIRAN.....		86

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Blueprint Skala Psychological Well-Being	38
Tabel 3. 2 Blueprint Skala Job Demands	38
Tabel 3. 3 Blueprint Skala Family Support	39
Tabel 3. 4 Hasil Uji Goodness Of Fit Kesejahteraan Psikologis	40
Tabel 3. 5 Hasil CFA Kesejahteraan Psikologis	40
Tabel 3. 6 Hasil Uji Goodness Of Fit Tuntutan Kerja	41
Tabel 3. 7 Hasil Uji CFA Tuntutan Kerja	42
Tabel 3. 8 Hasil Uji Aiken's V	43
Tabel 3. 9 Hasil Uji Goodness Of Fit Dukungan Keluarga	44
Tabel 3. 10 Hasil Uji CFA Dukungan Keluarga	45
Tabel 4. 1 Karakteristik Demografis Responden	53
Tabel 4. 2 Kategori Jabatan Responden	54
Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif	55
Tabel 4. 4 Norma Kategorisasi	56
Tabel 4. 5 Kategorisasi Responden Berdasarkan Gender, Usia, Lama Bekerja	56
Tabel 4. 6 Faktor Pembentuk Variabel Tuntutan Kerja	58
Tabel 4. 7 Faktor Pembentuk Variabel Dukungan Keluarga	59
Tabel 4. 8 Faktor Pembentuk Variabel Kesejahteraan Psikologis	60
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Moderated Regression Analysis (MRA)	62
Tabel 4. 13 Hasil Uji F	63
Tabel 4. 14 Hasil Uji t	63
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	30
Gambar 3. 1 Model Konseptual Hubungan Tuntutan Kerja, Dukungan Keluarga dan Kesejahteraan Psikologis	34
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi LPP Kelas IIA Malang.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Kesejahteraan Psikologis.....	86
Lampiran 2. Skala Tuntutan Kerja.....	87
Lampiran 3. Skala Dukungan Keluarga.....	88
Lampiran 4. Uji Validitas & Reliabilitas Alat Ukur Kesejahteraan Psikologis.....	90
Lampiran 5. Uji Validitas & Reliabilitas Alat Ukur Tuntutan Kerja.....	91
Lampiran 6. Uji Validitas & Reliabilitas Alat Ukur Dukungan Keluarga.....	92
Lampiran 7. Hasil Statistik Deskriptif	93
Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas.....	93
Lampiran 9. Hasil Uji Multikolineritas.....	93
Lampiran 10. Hasil Uji Heterokedastisitas	94
Lampiran 11. Hasil Uji R.....	94
Lampiran 12. Hasil Uji F	94
Lampiran 13. Hasil Uji t	94
Lampiran 14. Surat Izin Penelitian Fakultas	95
Lampiran 15. Surat Izin Penelitian Lapas.....	96
Lampiran 16. Turnitin.....	97

ABSTRAK

Hilmi, Moh Himawan. (2026). Pengaruh Tuntutan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Pegawai Lapas dengan Dukungan Keluarga sebagai Variabel Moderasi. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog ; Elok Faiz Fatma El Fahmi, M. Si

Kata Kunci: Kesejahteraan Psikologis, Tuntutan Kerja, Dukungan Keluarga, Pegawai Lapas

Kesejahteraan psikologis pegawai merupakan aspek penting dalam menjaga keberlangsungan fungsi institusi, namun kondisi ini kerap terabaikan di lingkungan kerja bertekanan tinggi seperti lembaga pemasyarakatan. Pegawai lapas menghadapi tuntutan kerja yang kompleks, mulai dari pengamanan, pembinaan warga binaan, hingga beban administratif yang berlangsung terus-menerus, sehingga rentan mengalami kelelahan emosional dan penurunan fungsi psikologis. Di sisi lain, dukungan keluarga diduga berperan sebagai sumber daya protektif yang membantu pegawai mempertahankan stabilitas psikologisnya, namun penelitian yang secara khusus menguji peran moderasinya pada pegawai lapas masih jarang dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh tuntutan kerja dan dukungan keluarga terhadap kesejahteraan psikologis, serta menguji peran dukungan keluarga sebagai variabel moderasi pada pegawai Lapas.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Subjek penelitian berjumlah 104 pegawai Lapas yang dipilih menggunakan teknik *total sampling*. Instrumen yang digunakan meliputi skala Kesejahteraan Psikologis berdasarkan teori Ryff (1989), skala Tuntutan Kerja berdasarkan teori Bakker dan Demerouti (2007), serta skala Dukungan Keluarga berdasarkan teori Sarafino dan Smith (2011). Ketiga instrumen telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan *software* JASP versi 0.97.1, mencakup uji asumsi, regresi berganda, dan pengujian moderasi melalui *Moderated Regression Analysis* (MRA).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum tuntutan kerja pegawai berada pada kategori sedang, dukungan keluarga berada pada kategori sedang, dan kesejahteraan psikologis berada pada kategori tinggi. Hasil uji moderasi menunjukkan bahwa dukungan keluarga tidak terbukti memoderasi pengaruh tuntutan kerja terhadap kesejahteraan psikologis ($p = 0,247$; $p > 0,05$), sehingga analisis dilanjutkan dengan uji regresi untuk melihat pengaruh langsung masing-masing variabel. Hasil regresi menunjukkan tuntutan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis ($p = 0,725$; $p > 0,05$), sedangkan dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan ($p < 0,001$; $p < 0,05$). Temuan ini diduga terkait status pegawai Lapas sebagai ASN yang memberikan stabilitas kerja, kepastian pendapatan, dan jenjang karier jelas, sehingga tuntutan kerja lebih dimaknai sebagai bagian normal dari peran profesional dibandingkan sebagai stresor yang menurunkan kesejahteraan psikologis.

ABSTRACT

Hilmi, Moh Himawan. (2026). The Effect of *Job Demands* on the *Psychological Well-Being* of Correctional Officers with *Family Support* as a Moderating Variable. Undergraduate Thesis. Faculty of Psychology. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor: Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog ; Elok Faiz Fatma El Fahmi, M. Si

Keywords: Psychological Well-Being, Job Demands, Family Support, Correctional Officers

The psychological well-being of employees is a crucial aspect in sustaining institutional functioning; however, this condition is often overlooked in high-pressure work environments such as correctional facilities. Correctional officers face complex job demands — ranging from security duties and inmate guidance to continuous administrative burdens — making them vulnerable to emotional exhaustion and declining psychological functioning. On the other hand, family support is presumed to serve as a protective resource that helps employees maintain their psychological stability, yet research specifically examining its moderating role among correctional employees remains scarce. Therefore, this study aims to determine the effect of job demands and family support on psychological well-being, as well as to examine the moderating role of family support among correctional facility employees.

This study employed a quantitative approach with a cross-sectional design. The research subjects consisted of 104 correctional facility employees selected using a total sampling technique. The instruments used included the Psychological Well-Being scale based on Ryff's theory (1989), the Job Demands scale based on the theory of Bakker and Demerouti (2007), and the Family Support scale based on the theory of Sarafino and Smith (2011). All three instruments had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using JASP software version 0.97.1, including assumption testing, multiple regression, and moderation testing through Moderated Regression Analysis (MRA).

The results showed that, in general, employees' job demands were at a moderate level, family support was at a moderate level, and psychological well-being was at a high level. The multiple regression results indicated that job demands had no significant effect on psychological well-being ($p = 0.725$), whereas family support had a positive and significant effect on psychological well-being ($p < 0.001$). The moderation test results showed that family support was not proven to moderate the relationship between job demands and psychological well-being ($p = 0.247$). The overall model was significant ($p < 0.001$) with a contribution of 20.6% ($R^2 = 0.206$), suggesting that other relational factors in the workplace may also influence employees' psychological well-being. These findings underscore the urgency of strengthening family support as a preventive strategy in maintaining the psychological well-being of correctional facility employees amid high job demands.

ملخص

هلمي، محمد هيموان. (2026). تأثير متطلبات العمل على الرفاهية النفسية لموظفي مراكز الإصلاح والتأهيل مع الدعم الأسري كمتغير معتدل. بحث جامعي. كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرف: الدكتورة إنداه كورنياواتي بوروانينغتياس، الماجستير في علم النفس، أخصائية نفسية إيلوك فانز فطمة الفهمي، ماجستير

الكلمات المفتاحية: الرفاهية النفسية، متطلبات العمل، الدعم الأسري، موظفو مراكز الإصلاح والتأهيل

في بيئات العمل عالية الضغط مثل المؤسسات الإصلاحية (السجون). يواجه موظفو السجون متطلبات عمل معقدة تتراوح بين مهام الأمن ورعاية النزلاء وحتى الأعباء الإدارية المستمرة، مما يجعلهم عرضة للإرهاق العاطفي وتراجع الوظائف النفسية. من ناحية أخرى، يُفترض أن يكون الدعم الأسري بمثابة مورد وقائي يساعد الموظفين على الحفاظ على استقرارهم النفسي، إلا أن الدراسات التي تختبر تحديدًا دوره كمتغير معتدل لدى موظفي السجون لا تزال نادرة. لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر متطلبات العمل والدعم الأسري على الرفاه النفسي، وكذلك اختبار دور الدعم الأسري كمتغير معتدل لدى موظفي السجون.

استخدمت هذه الدراسة المنهج الكمي بتصميم مقطعي (cross-sectional). وتكونت عينة الدراسة من 104 موظفين في السجون تم اختيارهم باستخدام أسلوب المعاينة الشاملة (total sampling). وشملت الأدوات المستخدمة مقياس الرفاه النفسي المستند إلى نظرية ريف (Ryff, 1989)، ومقياس متطلبات العمل المستند إلى نظرية باكر وديميروتني (Bakker & Demerouti, 2007)، ومقياس الدعم الأسري المستند إلى نظرية ساراينو وسميث (Sarafino & Smith, 2011). وقد تم اختبار صدق وثبات هذه الأدوات الثلاث. وأجري تحليل البيانات باستخدام برنامج JASP الإصدار 0.97.1، بما في ذلك اختبار الافتراضات، والانحدار المتعدد، واختبار الاعتدال من خلال تحليل الانحدار المعدل (Moderated Regression Analysis - MRA).

أظهرت نتائج الدراسة أن متطلبات العمل لدى الموظفين كانت بشكل عام في المستوى المتوسط، وكان الدعم الأسري في المستوى المتوسط، بينما كان الرفاه النفسي في المستوى المرتفع. وأظهرت نتائج الانحدار المتعدد أن متطلبات العمل لم يكن لها تأثير معنوي على الرفاه النفسي ($p = 0.725$)، في حين كان للدعم الأسري تأثير إيجابي ومعنوي على الرفاه النفسي ($p < 0.001$). وأظهرت نتائج اختبار الاعتدال أن الدعم الأسري لم يثبت أنه يُعدّل العلاقة بين متطلبات العمل والرفاه النفسي ($p = 0.247$). وكان النموذج ككل معنويًا ($p < 0.001$) بمساهمة قدرها 20.6% ($R^2 = 0.206$)، مما يشير إلى أن عوامل علائقية أخرى في بيئة العمل قد تؤثر أيضًا على الرفاه النفسي للموظفين. وتؤكد هذه النتائج على أهمية تعزيز الدعم الأسري كاستراتيجية وقائية للحفاظ على الرفاه النفسي لموظفي السجون في ظل ارتفاع متطلبات العمل.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia kerja modern tengah menghadapi realitas yang semakin mengkhawatirkan, yaitu menurunnya kesejahteraan psikologis pegawai di berbagai belahan dunia. Berdasarkan laporan *Workplace Wellbeing 360 Report 2025*, rata-rata produktivitas pegawai secara global hanya berada pada angka 46,08%, sementara dampak dari menurunnya kesejahteraan mental tercermin pada tingginya tingkat *presenteeism*, yaitu sebesar 41,2%, jauh lebih tinggi dibandingkan tingkat absensi yang hanya 7,69% (Intellect, 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa banyak pegawai hadir secara fisik di tempat kerja, namun tidak sepenuhnya terlibat secara psikologis dalam pekerjaannya. Pegawai cenderung bekerja dengan fokus yang menurun, mudah terdistraksi, lambat dalam mengambil keputusan, serta kurang memiliki dorongan untuk berinisiatif atau berinovasi (Putri et al., 2025). Dalam jangka panjang, tekanan mental yang tidak terkelola dengan baik dilaporkan mampu menurunkan produktivitas hingga 40% per tahun, sehingga berdampak signifikan terhadap efektivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Johns, 2010).

Realitas kesejahteraan psikologis pegawai nasional justru menunjukkan sinyal peringatan yang serius. Rata-rata skor kesejahteraan pegawai Indonesia tercatat sebesar 53,26%, tertinggal cukup jauh dari Malaysia yang mencapai 67,89% dan Singapura sebesar 68,23% (Intellect, 2025). Data dari *Gallup State of the Global Workplace Report* periode 2021 hingga akhir Maret 2022 mengkonfirmasi bahwa sebanyak 20% dari 1.000 responden di Asia Tenggara merasa stres ketika berada di tempat kerja (Kemnaker, 2024). Rendahnya kesejahteraan psikologis sering kali dipicu oleh stres kerja yang tinggi (Syakina et al., 2018). Menurut *International Labour Organization* (ILO), stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan (*Job Demands*) secara terus-menerus melebihi kemampuan dan sumber daya pekerja (*resources*), menyebabkan ketegangan fisiologis dan psikologis (Torvisco et al., 2022). Tingginya tuntutan kerja menjadi salah satu faktor kunci yang berpotensi memperburuk kondisi kesejahteraan psikologis apabila tidak diimbangi dengan sumber daya dan dukungan yang memadai (Yan, 2025). Salah satu institusi yang mencerminkan dinamika tekanan kerja tersebut

adalah lembaga pemasyarakatan, yang secara struktural menghadapi berbagai tantangan operasional dan sosial.

Lembaga pemasyarakatan merupakan salah satu lingkungan kerja dengan tingkat kompleksitas dan tekanan yang tinggi, sehingga tingginya tuntutan kerja di dalamnya menjadi persoalan yang tidak dapat dipandang sebelah mata. Data Direktorat Jenderal Pemasyarakatan menunjukkan bahwa hingga Juni 2025 tingkat kelebihan kapasitas atau *overcrowding* di lapas dan rutan Indonesia mencapai 89,64%, dengan jumlah penghuni sebesar 279.537 orang, jauh melampaui kapasitas ideal yang hanya 147.414 orang (Ditjenpas, 2025). Kondisi ini semakin diperberat oleh ketidakseimbangan antara jumlah petugas dan warga binaan, di mana total petugas yang tersedia hanya 27.341 orang, sehingga rasio pengamanan mencapai sekitar 1 petugas untuk 40 warga binaan yang dibagi dalam empat *shift* kerja (Ditjenpas, 2025). Akibatnya, satu petugas sering kali harus menangani beragam fungsi secara simultan, mulai dari pengawasan keamanan, pembinaan rehabilitasi, administrasi laporan, hingga penanganan konflik internal, yang melebihi kapasitas fisik dan mental individu. Ketidakseimbangan ini tidak hanya meningkatkan risiko kelelahan kronis dan *burnout* di kalangan petugas, tetapi juga menurunkan efektivitas program pembinaan dan reintegrasi sosial bagi warga binaan.

Lapas Perempuan Malang menempatkan pegawai dalam pusaran tuntutan kerja yang berintensitas tinggi, penuh risiko, dan mengandung tanggung jawab moral yang besar. Pegawai mengawasi keamanan ratusan warga binaan, menyusun laporan administratif yang ketat, menjalankan program pembinaan, serta menangani dinamika emosional dan konflik interpersonal dalam satu rangkaian tugas yang berlangsung secara bergantian setiap hari; regulasi pemasyarakatan menegaskan bahwa petugas wajib menjamin keamanan, ketertiban, serta terlaksananya fungsi pembinaan dan reintegrasi sosial secara profesional dan berkelanjutan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Pemasyarakatan, 2022). Penelitian Utami dan Widodo menunjukkan bahwa narapidana perempuan lebih sensitif dan sulit dibina dibanding laki-laki karena tingkat stres yang lebih tinggi akibat trauma kekerasan dan disintegrasi keluarga, sehingga pegawai lapas perempuan dituntut memiliki kapasitas empati, stabilitas emosi, dan ketahanan mental yang jauh lebih tinggi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari (Utami & Widodo, 2025). Karakteristik warga binaan perempuan yang umumnya berkaitan dengan pengalaman kekerasan berbasis gender,

persoalan keluarga, dan kebutuhan dukungan psikososial yang kompleks menuntut pendekatan pembinaan yang trauma-informed dan berorientasi gender, sebuah tuntutan tambahan yang tidak dijumpai di lapas laki-laki dan secara langsung menambah beban kerja emosional pegawai (Covington, 2008; Bloom et al., 2003). Kondisi ini semakin diperparah oleh overkapasitas dan keterbatasan SDM yang memaksa petugas melakukan multitasking ekstrem untuk mencegah risiko kekerasan internal dan memastikan reintegrasi sosial berjalan sepenuhnya (Zakaria, 2025). Kombinasi antara kompleksitas warga binaan, beban kerja struktural, dan tuntutan kompetensi ganda menjadikan Lapas Perempuan Malang sebagai konteks penelitian yang sangat relevan dan representatif untuk mengkaji dinamika kesejahteraan psikologis pegawai pemasyarakatan di Indonesia.

Hasil temuan observasi lapangan di Lapas Perempuan Malang menunjukkan dinamika kesejahteraan psikologis pegawai yang lebih kompleks daripada asumsi umum dalam literatur. Meskipun pekerjaan di lingkungan pemasyarakatan dikenal menuntut emosional tinggi dan berisiko menimbulkan stres kronis, kelelahan psikologis, serta *burnout*, sebagian pegawai di Lapas Perempuan Malang tetap mempertahankan tingkat kesejahteraan psikologis yang relatif stabil dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hal ini tercermin dari kedisiplinan mereka, seperti ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap jadwal kerja, serta konsistensi dalam menyelesaikan tanggung jawab rutin. Iklim kerja yang cukup kooperatif antarpegawai menciptakan suasana yang mendukung interaksi sosial positif dan memperkuat relasi antarpegawai. Pembagian tugas juga masih berada dalam batas toleransi kemampuan individu, sehingga tekanan beban kerja tidak berlangsung secara berlebihan atau terus-menerus. Selain itu, pegawai memiliki ruang fleksibilitas untuk menjalankan pekerjaan sampingan sebagai sumber penghasilan tambahan tanpa mengganggu tugas utama, yang membantu mereka mengelola stres dan menjaga keseimbangan kerja-hidup. Aktivitas kolektif nonformal, seperti olahraga voli rutin setiap sore, menjadi bagian dari budaya kerja yang mendukung pelepasan stres, memperkuat relasi sosial, dan meningkatkan keterikatan antarpegawai. Fenomena ini menunjukkan bahwa interaksi langsung dengan warga binaan dan tuntutan kerja yang tinggi tidak selalu menurunkan kesejahteraan psikologis pegawai.

Kesejahteraan psikologis bukan sekadar ketiadaan tekanan atau stres, melainkan kemampuan individu untuk berfungsi secara optimal dan menemukan

makna dalam kehidupan sehari-hari. Carol D. Ryff menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan konsep multidimensi yang mencakup enam dimensi utama: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi (Ryff, 1989). Dimensi penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) khususnya menekankan kapasitas individu untuk mengelola tuntutan eksternal, memanfaatkan peluang di sekitarnya, serta menyesuaikan konteks hidup dengan kebutuhan dan nilai pribadi (Nezlek, 2025). Pegawai dengan penguasaan lingkungan tinggi mampu menghadapi kompleksitas pekerjaan dengan lebih efektif, sedangkan yang rendah cenderung kewalahan dan sulit mengelola tugas rutin (Ryff & Singer, 2008). Oleh karena itu, dinamika kondisi kerja yang dihadapi individu menjadi aspek penting untuk dipertimbangkan dalam memahami variasi tingkat kesejahteraan psikologis di lingkungan organisasi.

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap naik turunnya kesejahteraan psikologis pegawai adalah besarnya tuntutan kerja yang harus mereka hadapi setiap hari. Tuntutan kerja (*Job Demands*) merupakan segala aspek pekerjaan yang menuntut upaya fisik maupun psikologis secara berkelanjutan, sehingga memerlukan energi dan kapasitas adaptif individu dalam tingkat yang tidak sedikit (Schaufeli & Bakker, 2004). Tuntutan kerja (*Job Demands*) meliputi beban fisik maupun psikologis yang berkelanjutan, seperti tekanan waktu, pekerjaan berat, dan tuntutan emosional dalam melayani pengguna layanan (Schaufeli et al., 2001). Dampak dari paparan tuntutan yang tinggi dan berlangsung terus-menerus dapat memicu stres kerja, meningkatkan kelelahan emosional, serta memperbesar risiko *burnout* sebagai respons terhadap ketidakseimbangan antara beban dan kapasitas individu. Kondisi ini pada akhirnya berkaitan dengan melemahnya fungsi psikologis positif, seperti menurunnya rasa kompetensi, berkurangnya makna dalam pekerjaan, serta terganggunya kemampuan individu dalam mengelola lingkungannya secara adaptif, yang merupakan inti dari kesejahteraan psikologis. Menurut *Job Demands-Resources* (JD-R) Model, tuntutan yang tinggi akan menguras energi individu secara progresif dan, jika berlangsung kronis tanpa dukungan sumber daya yang memadai, berisiko menimbulkan stres berkepanjangan dan *burnout* (Bakker & Demerouti, 2007). Dukungan sumber daya, baik yang berasal dari lingkungan kerja maupun dari konteks kehidupan personal di luar pekerjaan, menjadi elemen krusial yang berpotensi memperkuat kapasitas individu dalam menghadapi tekanan tersebut dan menjaga stabilitas fungsi psikologisnya.

Lingkungan pemasyarakatan memiliki tekanan struktural yang melekat, namun temuan lapangan justru memperlihatkan adanya daya tahan psikologis yang tidak sepenuhnya dijelaskan oleh faktor pekerjaan semata. Temuan observasi lapangan menemukan bahwa pegawai yang berstatus pasangan suami istri dan bekerja dalam lingkungan yang sama cenderung menunjukkan ekspresi afektif yang lebih positif serta kemampuan berbagi pengalaman kerja secara terbuka. Kesamaan konteks tugas memungkinkan terjadinya pemahaman timbal balik terhadap tekanan pekerjaan, sehingga proses regulasi emosi tidak hanya berlangsung secara individual, tetapi juga interpersonal. Selain itu, terdapat pegawai yang sesekali membawa anak ke lingkungan kerja dalam situasi tertentu tanpa mengganggu tugas utama, yang secara tidak langsung menciptakan suasana psikologis yang lebih humanis dan memperkuat makna peran ganda sebagai orang tua sekaligus aparatur. Pola-pola interaksi tersebut mengisyaratkan bahwa keberadaan keluarga bukan sekadar latar belakang personal, melainkan sumber kekuatan emosional yang menyertai individu dalam menghadapi tekanan kerja. Dengan demikian, dukungan keluarga berpotensi berfungsi sebagai faktor protektif yang membantu pegawai mempertahankan stabilitas kesejahteraan psikologis di tengah tuntutan institusional yang kompleks.

Menguatnya peran keluarga dalam dinamika kerja mengarahkan perhatian pada kemungkinan bahwa dukungan keluarga tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan psikologis, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme yang mengubah kekuatan hubungan antara tuntutan kerja dan kondisi psikologis individu. Dalam kerangka teori *Job Demands–Resources* (JD-R), sumber daya tidak hanya berasal dari lingkungan kerja, tetapi juga mencakup dukungan sosial yang diperoleh dari kehidupan di luar pekerjaan, termasuk keluarga (Bakker & Demerouti, 2007). Dukungan keluarga seperti keterlibatan pasangan, komunikasi emosional, dan pemahaman terhadap tekanan pekerjaan dapat menjadi “*buffer*” yang melemahkan dampak negatif tuntutan kerja, atau sebaliknya, ketika dukungan tersebut kurang memadai, hubungan antara tuntutan kerja yang tinggi dan penurunan kesejahteraan psikologis dapat menjadi lebih kuat (Cohen & Wills, 1985). Penelitian oleh Mansour & Tremblay, (2016) menunjukkan bahwa dukungan pasangan dan keluarga secara signifikan memperlemah hubungan positif antara *Job Demands* dan *burnout*, sekaligus memperkuat keterlibatan kerja serta fungsi psikologis adaptif.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki posisi strategis dalam dinamika hubungan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan psikologis. Studi longitudinal yang dilakukan oleh Hammer et al., (2011) menemukan bahwa perilaku atasan yang mendukung keluarga (*family-supportive supervisor behaviors*) secara signifikan menurunkan *work-family conflict* dan tekanan psikologis pegawai, sehingga berdampak positif pada kesejahteraan mental. Penelitian lain oleh (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012) dalam kerangka *Work-Home Resources Model* menjelaskan bahwa sumber daya yang diperoleh dari keluarga, seperti dukungan emosional dan instrumental, dapat meningkatkan energi serta kapasitas regulasi diri individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Temuan dari (Liu et al., 2014) juga mengonfirmasi bahwa dukungan keluarga berperan sebagai *buffer* yang memperlemah hubungan antara beban kerja dan kelelahan emosional pada pekerja sektor publik. Namun demikian, tidak semua studi menemukan efek moderasi yang signifikan atau bersifat protektif. Nohe & Sonntag, (2014) justru melaporkan bahwa dalam beberapa konteks organisasi, dukungan keluarga tidak cukup kuat untuk mengurangi *work-family conflict* ketika tuntutan kerja sangat tinggi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas dukungan keluarga tidak bersifat universal, melainkan bergantung pada karakteristik tuntutan kerja, konteks organisasi, serta kualitas dan bentuk dukungan yang diterima individu. Kondisi tersebut membuka ruang pertanyaan mengenai bagaimana peran dukungan keluarga bekerja dalam lingkungan kerja dengan tekanan struktural yang khas, seperti lembaga pemasyarakatan, yang hingga kini masih relatif terbatas dikaji dalam kerangka moderasi terhadap kesejahteraan psikologis pegawai.

Berdasarkan berbagai kajian penelitian terdahulu dan kondisi empiris di lingkungan pemasyarakatan, memperlihatkan bahwa tekanan pekerjaan yang intens dalam konteks pemasyarakatan berpotensi menjadi determinan penting terhadap kondisi psikologis pegawai. Beban tugas yang kompleks, tanggung jawab pengawasan yang tinggi, serta paparan terhadap dinamika emosional warga binaan menempatkan pegawai pada situasi kerja yang rentan terhadap kelelahan psikologis. Meski demikian, dampak dari tuntutan tersebut tidak selalu menghasilkan konsekuensi yang sama pada setiap individu, karena dipengaruhi oleh keberadaan sumber daya penyangga yang dapat membantu proses adaptasi. Salah satu faktor eksternal yang kerap disebut memiliki peran protektif adalah dukungan keluarga, yang dapat menyediakan rasa aman emosional, validasi, dan ruang pemulihan setelah menghadapi tekanan kerja.

Akan tetapi, penelitian yang secara khusus menguji bagaimana dukungan keluarga berfungsi dalam hubungan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan psikologis pada pegawai lembaga pemasyarakatan, khususnya dalam konteks Indonesia, masih relatif jarang ditemukan. Kesenjangan ini mengindikasikan perlunya penelitian yang secara simultan mempertimbangkan interaksi antara faktor pekerjaan dan faktor keluarga untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika kesejahteraan psikologis pegawai lapas.

Pembeda penelitian ini dari penelitian sebelumnya terletak pada tiga aspek utama. Pertama, penelitian ini menyoroti tuntutan kerja dan dukungan keluarga sebagai faktor psikososial kerja keluarga yang jarang dikaji secara bersamaan dalam konteks kesejahteraan psikologis pegawai lapas di Indonesia. Kedua, penelitian ini menempatkan dukungan keluarga tidak hanya sebagai faktor pendukung, tetapi sebagai sumber daya psikososial yang berpotensi memoderasi pengaruh tuntutan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pegawai, sejalan dengan kerangka *Job Demands Resources*. Ketiga, penelitian ini dilakukan dalam konteks empiris Lapas Malang, sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih kontekstual sesuai dengan karakteristik budaya kerja, sistem pemasyarakatan, dan dinamika sosial di Indonesia.

Atas dasar perbedaan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tuntutan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pegawai Lapas Malang serta menganalisis peran dukungan keluarga sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan psikologis pegawai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kesejahteraan psikologis pegawai Lapas Perempuan Malang?
2. Bagaimana tingkat tuntutan kerja yang dialami pegawai Lapas Perempuan Malang?
3. Bagaimana tingkat dukungan keluarga yang diterima pegawai Lapas Perempuan Malang?
4. Apakah tuntutan kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis pegawai?
5. Apakah dukungan keluarga berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis pegawai?

6. Apakah dukungan keluarga memoderasi pengaruh tuntutan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat kesejahteraan psikologis pegawai Lapas Perempuan Malang.
2. Untuk mengetahui tingkat tuntutan kerja yang dialami pegawai Lapas Perempuan Malang.
3. Untuk mengetahui tingkat dukungan keluarga yang diterima pegawai Lapas Perempuan Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh tuntutan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pegawai.
5. Untuk mengetahui pengaruh dukungan keluarga terhadap kesejahteraan psikologis pegawai.
6. Untuk mengetahui peran dukungan keluarga dalam memoderasi pengaruh tuntutan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pegawai.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian psikologi kerja dan psikologi organisasi, khususnya dalam memahami hubungan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian ini mengintegrasikan tuntutan kerja sebagai faktor risiko dan dukungan keluarga sebagai faktor kontekstual yang memengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai melalui pendekatan moderasi. Dengan menguji peran dukungan keluarga sebagai variabel moderator, penelitian ini memperkaya pemahaman teoretis mengenai kondisi-kondisi yang memengaruhi kuat atau lemahnya dampak tuntutan kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan empiris bagi pengembangan model konseptual dan penelitian lanjutan yang berfokus pada kesejahteraan pegawai dalam konteks kerja modern.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pegawai dan organisasi. Bagi pegawai, penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya peran dukungan keluarga dalam menjaga kesejahteraan psikologis ketika menghadapi tuntutan kerja yang tinggi. Bagi organisasi dan manajemen sumber daya manusia, temuan penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merancang kebijakan pengelolaan beban kerja serta strategi pendukung kesejahteraan pegawai yang mempertimbangkan konteks kehidupan keluarga pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan program kerja yang berorientasi pada keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi guna mendukung kesejahteraan psikologis pegawai secara berkelanjutan.

BAB II

KAJIAN TEORI

Pada bagian ini akan membahas mengenai landasan teori, meliputi dari definisi, aspek, faktor, dan dampak pada masing-masing variabel yang diuji dalam penelitian ini. Bagian ini juga akan menjelaskan bagaimana pengaruh antara variabel, kerangka konseptual dari variabel yang diteliti, serta hipotesis-hipotesis yang diajukan.

A. Kesejahteraan Psikologis

1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis tidak hanya dimaknai sebagai kondisi individu yang terbebas dari gangguan mental atau tekanan emosional, tetapi juga mencerminkan keberfungsian psikologis yang positif dalam kehidupan sehari-hari. Individu yang sejahtera secara psikologis mampu menunjukkan sikap positif terhadap diri sendiri, memiliki kemandirian dalam mengambil keputusan, menjalin hubungan yang sehat dengan orang lain, serta memiliki tujuan dan makna dalam hidupnya (Ryff, 1989).

Kesejahteraan psikologis dapat dipahami sebagai kondisi kesehatan mental yang tercermin dari cara individu memandang dan menilai keadaan dirinya. Pandangan positif terhadap diri sendiri dan lingkungan menjadi indikator penting dari kesejahteraan psikologis, karena individu yang sejahtera cenderung mampu menciptakan lingkungan yang selaras dengan kebutuhan dan potensi yang dimilikinya (Kaneez, 2015; Winefield et al., 2012). Keadaan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis tidak bersifat statis, melainkan berkembang seiring dengan kemampuan individu dalam beradaptasi dan mengelola kehidupannya.

Kesejahteraan psikologis menggambarkan tingkat optimal dari fungsi individu sebagai makhluk yang memiliki tujuan hidup. Individu yang merasa sejahtera secara psikologis memiliki kemampuan untuk memaknai pengalaman hidup, termasuk kesulitan yang dihadapi, sebagai bagian dari proses pertumbuhan pribadi. Kondisi ini memungkinkan individu untuk memperluas cara pandangya terhadap masa depan, meningkatkan ketahanan diri, serta menghindari perasaan tidak

berdaya yang dapat menghambat perkembangan diri (Eid & Larsen, 2008; Snyder & Lopez, 2002).

2. Aspek Kesejahteraan Psikologis

Adapun aspek-aspek yang terkandung dalam kesejahteraan psikologis menurut Ryff, (1989) adalah sebagai berikut:

a. Penerimaan Diri

Penerimaan diri, sebagaimana dikemukakan oleh Ryff, (1989), merujuk pada kemampuan individu untuk menilai dirinya secara positif dengan menerima berbagai aspek yang dimiliki, baik kelebihan maupun keterbatasan. Individu dengan tingkat penerimaan diri yang tinggi cenderung mampu memandang pengalaman masa lalu secara konstruktif dan merasa puas dengan dirinya sendiri. Sebaliknya, individu dengan penerimaan diri yang rendah sering kali menunjukkan ketidakpuasan terhadap diri, penyesalan terhadap pengalaman masa lalu, serta keinginan untuk menjadi pribadi yang berbeda dari dirinya saat ini. Penerimaan diri dapat disimpulkan sebagai kemampuan individu dalam memahami dan menerima kondisi serta keterbatasan yang ada pada dirinya.

b. Hubungan Positif dengan Orang Lain

Hubungan positif dengan orang lain menggambarkan kemampuan individu dalam menjalin relasi yang hangat, saling percaya, dan memuaskan. Menurut Ryff, (1989), individu yang memiliki hubungan interpersonal yang baik ditandai dengan adanya empati, kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain, kemampuan menjalin kedekatan emosional, serta kesediaan untuk memahami dan menerima orang lain. Sebaliknya, individu yang mengalami kesulitan dalam membangun hubungan sosial cenderung merasa terisolasi, kurang terbuka, serta mengalami frustrasi dalam interaksi interpersonal. Oleh karena itu, hubungan positif dengan orang lain mencerminkan kemampuan individu untuk membangun relasi yang harmonis melalui sikap saling membantu dan peduli.

c. Otonomi

Otonomi merupakan kemampuan individu untuk mengatur diri sendiri dan membuat keputusan secara mandiri berdasarkan nilai dan standar pribadi. Individu dengan otonomi yang baik mampu menolak tekanan sosial yang memaksanya berpikir atau bertindak dengan cara tertentu, serta mengevaluasi

dirinya secara independen. Sebaliknya, rendahnya otonomi ditandai dengan ketergantungan pada pendapat dan penilaian orang lain dalam pengambilan keputusan, serta kecenderungan mengikuti tekanan sosial tanpa mempertimbangkan keinginan dan keyakinan pribadi.

d. Penguasaan Lingkungan

Penguasaan lingkungan merujuk pada kemampuan individu dalam mengelola dan mengendalikan kondisi lingkungan sekitarnya secara efektif. Aspek ini ditunjukkan melalui kemampuan memanfaatkan peluang yang ada, mengatur berbagai aktivitas kehidupan sehari-hari, serta menciptakan atau memilih lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi. Individu dengan tingkat penguasaan lingkungan yang rendah cenderung mengalami kesulitan dalam mengelola kehidupan sehari-hari, merasa tidak memiliki kendali terhadap keadaan sekitarnya, serta kurang mampu mengenali dan memanfaatkan peluang yang tersedia.

e. Tujuan Hidup

Tujuan hidup berkaitan dengan sejauh mana individu memiliki arah dan makna dalam kehidupannya. Menurut Ryff, (1989), individu yang memiliki tujuan hidup yang jelas akan merasa bahwa kehidupannya, baik di masa lalu, masa kini, maupun masa depan, memiliki arti dan arah yang bermakna. Sebaliknya, individu dengan tujuan hidup yang rendah cenderung merasa hidupnya tidak terarah, kehilangan makna, serta tidak memiliki keyakinan atau pandangan yang dapat memberikan arti bagi kehidupannya.

f. Pengembangan Diri

Pengembangan diri menggambarkan kecenderungan individu untuk terus bertumbuh dan berkembang sepanjang hidupnya. Individu dengan tingkat pengembangan diri yang tinggi merasa dirinya terus mengalami perkembangan, terbuka terhadap pengalaman baru, menyadari potensi diri, serta mengalami perubahan positif yang mencerminkan peningkatan pemahaman diri dan efektivitas pribadi. Sebaliknya, individu dengan pengembangan diri yang rendah cenderung merasa stagnan, kurang tertarik pada kehidupan, serta tidak menunjukkan upaya untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap maupun perilakunya. Oleh karena itu, pengembangan diri mencerminkan proses belajar berkelanjutan yang memungkinkan individu berkembang melalui berbagai pengalaman hidup.

3. Faktor-faktor Kesejahteraan Psikologis

Menurut Ryff, (1989), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis yakni sebagai berikut:

a. Perbedaan Usia

Ryff menjelaskan bahwa usia merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis individu. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beberapa dimensi kesejahteraan psikologis, khususnya penguasaan lingkungan dan otonomi, cenderung mengalami peningkatan seiring dengan bertambahnya usia. Hal ini mengindikasikan bahwa individu yang lebih dewasa umumnya memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola lingkungan serta mengambil keputusan secara mandiri.

b. Perbedaan Jenis Kelamin

Penelitian Ryff juga mengungkapkan adanya perbedaan kesejahteraan psikologis antara laki-laki dan perempuan pada beberapa dimensi. Perempuan dari berbagai kelompok usia secara konsisten menunjukkan skor yang lebih tinggi pada dimensi hubungan positif dengan orang lain dibandingkan laki-laki. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian kesehatan sebelumnya yang menunjukkan bahwa perempuan cenderung memiliki kekuatan psikologis tertentu, terutama dalam membangun dan memelihara hubungan interpersonal.

c. Perbedaan Budaya

Latar belakang budaya turut memengaruhi kesejahteraan psikologis individu. Ryff menjelaskan bahwa masyarakat dengan budaya Timur, seperti Korea, cenderung memiliki tingkat yang lebih tinggi pada dimensi hubungan positif dengan orang lain, namun lebih rendah pada aspek penerimaan diri dan pengembangan diri. Sebaliknya, masyarakat dengan budaya Barat, seperti Amerika, menunjukkan kecenderungan yang lebih kuat pada dimensi pengembangan diri dan aktualisasi pribadi.

4. Dampak Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas hidup individu secara keseluruhan. Individu dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang baik cenderung mampu menjalani kehidupan secara lebih adaptif, menunjukkan emosi positif, serta memiliki kemampuan yang lebih baik dalam

menghadapi tekanan dan tantangan hidup. Kondisi kesejahteraan psikologis yang optimal membantu individu mempertahankan fungsi psikologis yang sehat, seperti pengelolaan emosi, pengambilan keputusan, dan penyesuaian diri terhadap lingkungan sosial, sehingga individu dapat berfungsi secara efektif dalam berbagai peran kehidupan (Ryff & Singer, 2008).

Kesejahteraan psikologis berperan penting dalam meningkatkan ketahanan mental dan produktivitas individu. Individu yang merasa sejahtera secara psikologis cenderung memiliki pandangan hidup yang lebih positif, tujuan hidup yang jelas, serta motivasi yang lebih tinggi untuk berkembang. Kondisi ini memungkinkan individu untuk memaknai pengalaman hidup, termasuk situasi sulit, sebagai bagian dari proses pertumbuhan pribadi. Kesejahteraan psikologis tidak hanya melindungi individu dari risiko gangguan mental, tetapi juga mendorong berkembangnya potensi diri dan kualitas relasi sosial yang lebih baik (Snyder & Lopez, 2002).

Kesejahteraan psikologis berkaitan erat dengan kesehatan mental dan emosional individu. Individu yang berada dalam kondisi sejahtera secara psikologis cenderung menunjukkan tingkat *distress* psikologis yang lebih rendah, seperti kecemasan dan depresi, serta memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjaga keseimbangan emosional. Kesejahteraan psikologis berfungsi sebagai faktor protektif yang membantu individu menghindari perasaan tidak berdaya dan stagnasi dalam kehidupan, sehingga mendukung keberlangsungan kesehatan mental dalam jangka panjang (McDowell & Newell, 1996).

5. Kesejahteraan Psikologis dalam Perspektif Islam

Kesejahteraan psikologis dalam perspektif Islam merupakan kondisi ketika individu mampu mencapai ketenangan jiwa, keseimbangan hidup, serta merasakan makna dan tujuan hidup melalui hubungan yang baik dengan Allah SWT., dirinya sendiri, dan sesama manusia. Islam memandang bahwa kesejahteraan tidak hanya diukur dari aspek material, tetapi juga dari kualitas spiritual, mental, dan sosial yang dimiliki seseorang. Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis akan mampu menerima dirinya, mengelola berbagai tantangan kehidupan, serta menjalani kehidupannya dengan penuh rasa syukur dan optimisme. Menurut Al-Ghazali (2005), kebahagiaan sejati diperoleh ketika manusia mampu menyelaraskan

kebutuhan jasmani dan rohaninya serta mengarahkan seluruh aktivitas hidupnya untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT.

Konsep kesejahteraan psikologis dalam Islam erat kaitannya dengan ketenangan hati (ithmi'nan al-qalb). Allah SWT. berfirman dalam Q.S. Ar-Ra'd ayat 28:

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

“(Yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tenteram.” (Q.S. Ar-Ra'd: 28).

Ayat tersebut menunjukkan bahwa ketenangan hati merupakan salah satu indikator penting kesejahteraan psikologis dalam Islam. Ketenangan tersebut diperoleh melalui keimanan, ibadah, dan kedekatan dengan Allah SWT. Ketika individu memiliki keyakinan bahwa segala sesuatu terjadi atas kehendak Allah dan berada dalam pengawasan-Nya, ia akan lebih mampu menerima berbagai keadaan hidup dengan sikap sabar, syukur, dan tawakal. Oleh karena itu, kesejahteraan psikologis dalam Islam tidak hanya berkaitan dengan bebasnya individu dari masalah psikologis, tetapi juga mencakup kemampuan untuk menemukan makna positif di balik setiap pengalaman kehidupan.

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan kondisi positif yang ditandai oleh penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pengembangan diri (*personal growth*) (Ryff, 1989). Keenam aspek tersebut sejalan dengan nilai-nilai Islam yang mendorong manusia untuk terus memperbaiki diri, menjalin hubungan sosial yang baik, serta menjalani kehidupan secara bermakna. Menurut Abdullah (2018), kesejahteraan psikologis dalam Islam tidak dapat dipisahkan dari dimensi spiritual karena hubungan yang kuat dengan Allah SWT. berperan sebagai sumber utama kekuatan mental dan emosional individu dalam menghadapi berbagai tantangan kehidupan.

B. Tuntutan Kerja

1. Pengertian Tuntutan Kerja

Job Demands atau tuntutan pekerjaan dapat dipahami sebagai berbagai aspek yang melekat pada pekerjaan yang dijalani oleh seorang karyawan dan berpotensi menimbulkan tekanan psikologis apabila tuntutan tersebut dirasakan terlalu tinggi. Menurut Mandala & Nurendra, (2020) tuntutan dalam pekerjaan adalah aspek dari suatu pekerjaan yang akan berpotensi mengakibatkan tekanan kerja dimana hal tersebut lebih dari kemampuan seorang karyawan. Ketika beban pekerjaan yang diterima melebihi kapasitas individu, kondisi ini dapat meningkatkan tingkat kecemasan serta memicu munculnya stres kerja pada karyawan. Tuntutan kerja merujuk pada berbagai aspek pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi psikologis, fisik, mental, sosial, maupun nilai etis individu yang menuntut adanya usaha, energi, atau pengorbanan tertentu dari pekerja (Barkhowa & Widodo, 2020)

Menurut Oktarina, (2017) *Job Demands* atau tuntutan pekerjaan merupakan beban kerja yang berlebihan dan terbagi ke dalam dua bentuk, yaitu tuntutan kuantitatif dan tuntutan kualitatif. Tuntutan pekerjaan yang bersifat kuantitatif terjadi ketika karyawan tidak mampu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan karena keterbatasan waktu. Dalam kondisi ini, waktu yang disediakan oleh perusahaan dianggap tidak mencukupi dan tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Sementara itu, tuntutan pekerjaan yang bersifat kualitatif muncul ketika karyawan menerima tugas atau tanggung jawab yang tidak sesuai dengan kemampuan, keterampilan, atau kompetensi yang dimilikinya, sehingga karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut secara optimal (Diana & Frianto, 2020).

Bakker & Demerouti, (2007) mengemukakan bahwa *Job Demands* atau tuntutan pekerjaan merupakan kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan, yang salah satunya dapat dilihat melalui besarnya beban kerja yang berpotensi menimbulkan tekanan. Tingginya tuntutan pekerjaan dapat berdampak pada meningkatnya tingkat turnover atau pergantian karyawan, karena karyawan merasa terbebani oleh tuntutan kerja yang berlebihan. Beban kerja yang diterima oleh karyawan dalam suatu perusahaan umumnya telah ditetapkan dalam standar kinerja

yang disesuaikan dengan jenis dan karakteristik pekerjaan yang dijalani oleh masing-masing karyawan.

2. Aspek Tuntutan Kerja

Menurut Bakker & Demerouti, (2008), Aspek tuntutan kerja (*Job Demands*) dibagi menjadi 3 dimensi, yaitu :

a. *Work Overload*

Work Overload adalah sebuah beban tuntutan pekerjaan yang di alami seorang karyawan melebihi kemampuannya dalam waktu yang dibatasi atau kualitas pekerjaan yang diberikan melebihi sumber daya yang ada. Beban kerja yang berlebihan dibagi menjadi 2 macam yaitu *quantitative overload* dan *qualitative overload*. *Quantitative overload* dapat terjadi apabila karyawan memiliki beban kerja yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuannya, yang disebut dengan “*having too much to do*”. Sedangkan *qualitative overload* terjadi apabila karyawan merasa kurang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya dan merasa terlalu sulit untuk dihadapi, yang disebut dengan “*too difficult to do*”.

b. *Emotional Load*

Emotional Load atau dapat disebut dengan reaksi emosional yang diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan atau dapat diakibatkan karna memiliki konflik dengan pihak lain (Babic et al., 2020). Pekerjaan yang dilakukan dengan berinteraksi pada pihak lain dapat membuat karyawan memiliki beban emosi yang lebih besar. Apabila beban emosional sedang meningkat pada saat menyelesaikan pekerjaan, konflik mental akan muncul dan mengakibatkan karyawan mengalami stres.

c. *Mental Load*

Mental Load adalah suatu aktivitas kerja memori dalam melakukan pekerjaan tertentu yang dapat membebani memori dalam berpikir. Beban tersebut yaitu kebutuhan konsentrasi, perhatian lebih, dan ketepatan memori. Apabila beban memori meningkat maka akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan memori jangka pendek berkurang (Boštjančič & Slana, 2018).

3. Faktor-faktor Tuntutan Kerja

Berikut ini adalah faktor- faktor yang mempengaruhi *Job Demands* menurut (Sauter et al., 1990), yaitu :

a. *Work scheduling*

Work scheduling merupakan waktu yangtelah dijadwalkan oleh perusahaan untuk karyawan yang harus memenuhi tuntutan pekerjaannya yaitu menyelesaikanpekerjaan dengan tepat waktu, dan *work scheduling* juga dapat berkaitan dengan jadwal *shift* atau rotasi karyawan.

b. *Work load and work pace*

Work load and work pace adalah hal yang mempengaruhi kesehatan mental danperilaku karyawan. *Work load* dan *work pace* pun dapat diartikan sebagai jumlah mutlakdari tuntutan kerja dan kecepatan waktu yang dibutuhkan untukmenyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

c. *Job content*

Job content yaitu sebuah pekerjaan atauintensitas yang membutuhkan keahlian dan keterampilankaryawan. Apabila *job content* terlalu ringan atau bahkan terlaluberat maka dapat mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan.

d. *Job control*

Job control adalah kebebasan yang dimiliki oleh karyawan untuk menggunakan keahlian yang dimilikinya dalam mengambil keputusan dan mengendalikanpekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan yangberlaku, dan juga menentukan waktu untuk istirahat. *Job control* dapat mempengaruhi kesehatan mentalkaryawan, karena apabila karyawan memiliki *job control* yang tinggi dapat menurunkan tingkattekanan pekerjaan. Sedangkan karyawan yang memiliki *job control* rendah tidak memiliki kebebasanuntuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menimbulkan stress

4. Dampak Tuntutan Kerja

a. Meningkatkan Stres Kerja

Tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti beban kerja berlebihan dan tekanan waktu, dapat menguras energi fisik maupun psikologis karyawan sehingga memicu stres kerja. Ketika tuntutan pekerjaan tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, karyawan akan lebih rentan mengalami tekanan psikologis berkepanjangan (Bakker & Demerouti, 2007).

b. Memicu kelelahan emosional (*burnout*)

Job Demands yang terus-menerus tinggi berkontribusi terhadap munculnya *burnout*, khususnya pada dimensi kelelahan emosional. Karyawan merasa terkuras secara mental dan emosional akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan berkepanjangan (Schaufeli et al., 2009)

c. Menurunkan kesehatan fisik dan psikologis

Tingginya tuntutan kerja berkaitan dengan berbagai masalah kesehatan, seperti gangguan tidur, kelelahan kronis, kecemasan, dan depresi. Kondisi ini muncul karena tubuh dan pikiran karyawan tidak memiliki waktu pemulihan yang cukup (Schaufeli et al., 2001).

d. Menurunkan kepuasan kerja

Karyawan yang menghadapi tuntutan kerja berlebihan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Hal ini disebabkan oleh perasaan tertekan, kurangnya kontrol terhadap pekerjaan, serta ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan dan hasil yang diperoleh (Bakker et al., 2004).

e. Menurunkan kinerja kerja

Beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan efektivitas kerja, sehingga berdampak negatif terhadap kualitas maupun kuantitas kinerja karyawan. Tuntutan kerja jangka panjang yang berlebihan justru menurunkan produktivitas (Schaufeli et al., 2001).

f. Meningkatkan intensi *turnover* dan *turnover* aktual

Tingginya tuntutan pekerjaan berhubungan positif dengan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Karyawan yang merasa tidak mampu lagi menghadapi tekanan kerja akan lebih cenderung mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih seimbang (Bakker et al., 2011).

5. Tuntutan Kerja dalam Perspektif Islam

Tuntutan kerja dalam perspektif Islam dipandang sebagai bagian dari amanah dan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh setiap individu sesuai dengan kemampuan yang telah diberikan oleh Allah SWT. Islam tidak memandang pekerjaan semata-mata sebagai sarana memperoleh penghasilan, tetapi juga sebagai

bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah apabila dilakukan dengan niat yang baik serta cara yang halal. Seorang Muslim dituntut untuk menunjukkan sikap profesional, jujur, disiplin, dan bertanggung jawab. Menurut Al-Ghazali (2005), bekerja merupakan salah satu upaya manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup sekaligus menjaga kemaslahatan diri, keluarga, dan masyarakat. Berbagai tuntutan yang muncul dalam pekerjaan dipandang sebagai konsekuensi dari amanah yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Islam mengakui bahwa setiap individu akan menghadapi berbagai beban dan tantangan dalam kehidupannya, termasuk dalam lingkungan kerja. Namun demikian, Allah SWT. menegaskan bahwa setiap beban yang diberikan kepada manusia selalu berada dalam batas kemampuannya. Hal ini sebagaimana firman Allah SWT. dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 286:

لَا يَكْفِيُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya, Ia memperoleh (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan ia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya.” (Q.S. Al-Baqarah: 286).

Ayat tersebut menunjukkan bahwa setiap tuntutan, tanggung jawab, maupun kesulitan yang dihadapi manusia pada hakikatnya masih berada dalam kapasitas yang mampu ditanggung olehnya. Dalam konteks pekerjaan, ayat ini mengajarkan bahwa individu perlu berusaha secara optimal dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, sekaligus meyakini bahwa Allah SWT. tidak akan memberikan beban yang melampaui batas kemampuan hamba-Nya. Keyakinan tersebut dapat menjadi sumber kekuatan psikologis yang membantu individu menghadapi tekanan dan tuntutan kerja secara lebih positif.

Tuntutan kerja (*job demands*) didefinisikan sebagai aspek-aspek pekerjaan yang memerlukan usaha fisik, psikologis, sosial, maupun kognitif secara berkelanjutan sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan atau stres apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai (Bakker & Demerouti, 2007). Tuntutan kerja dapat berupa beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, tuntutan emosional, konflik peran, maupun kompleksitas tugas yang harus diselesaikan.

Meskipun demikian, Islam mengajarkan bahwa setiap tantangan kerja hendaknya dihadapi dengan kesabaran (*sabr*), ketekunan, dan tawakal kepada Allah SWT. Menurut Khan (2013), nilai-nilai Islam seperti sabar, syukur, dan tawakal berperan penting dalam membantu individu mengelola tekanan pekerjaan serta mempertahankan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan psikologisnya. Dengan demikian, tuntutan kerja tidak selalu dipandang sebagai sumber tekanan, tetapi juga dapat menjadi sarana pengembangan diri dan peningkatan kualitas keimanan.

C. Dukungan Keluarga

1. Pengertian Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga menurut Friedman, (2013) merupakan sikap dan tindakan penerimaan yang diberikan oleh keluarga kepada anggota keluarganya, yang diwujudkan melalui dukungan emosional, dukungan informasional, dukungan penilaian, serta dukungan instrumental. Pandangan Sarafino et al., (2011) mendefinisikan dukungan sosial termasuk yang bersumber dari keluarga sebagai kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diterima individu dari orang lain atau kelompok, yang berfungsi sebagai sumber perlindungan (*buffer*) terhadap stres. Individu yang berada dalam lingkungan keluarga yang suportif cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik dibandingkan individu yang kurang memperoleh dukungan, karena keberadaan dukungan keluarga dapat membantu mengurangi atau menyangga dampak negatif terhadap kesehatan mental.

Dukungan keluarga juga dipahami sebagai bentuk bantuan yang diberikan oleh anggota keluarga kepada anggota lainnya, baik dalam bentuk jasa, barang, informasi, maupun nasihat. Bantuan tersebut mampu menumbuhkan perasaan aman, tenteram, serta rasa dihargai dan disayangi pada individu yang menerimanya (Misgiyanto & Susilawati, 2014). Sejalan dengan pandangan tersebut, Heriyanti et al., (2020) menjelaskan bahwa dukungan keluarga merupakan sikap penerimaan dan tindakan nyata dari keluarga yang diwujudkan melalui dukungan emosional, dukungan informasi, dukungan penghargaan, dan dukungan instrumental.

Dukungan keluarga dapat berbentuk komunikasi verbal maupun nonverbal, pemberian saran atau nasihat, bantuan secara langsung, serta kehadiran fisik dan

emosional yang memberikan manfaat bagi anggota keluarga yang menerima dukungan tersebut (Johan et al., 2023). Bentuk dukungan ini tidak hanya memberikan keuntungan emosional, tetapi juga memengaruhi sikap dan perilaku individu dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan teori Lawrence Green, dukungan keluarga termasuk dalam faktor penguat (reinforcing factor) yang berperan dalam mendukung terbentuknya dan keberlanjutan perilaku tertentu pada individu yang mendapatkan dukungan (Green & Kreuter, 2005; Wiradijaya et al., 2020).

2. Aspek Dukungan Keluarga

Sarafino et al., (2011) membagi bentuk dan fungsi dukungan keluarga menjadi 4 aspek yaitu:

a. Dukungan Emosional

Dukungan emosional dimaknai sebagai peran keluarga yang berfungsi sebagai tempat yang aman, nyaman, dan menenangkan bagi anggotanya untuk beristirahat serta memulihkan kondisi fisik dan psikologis, sekaligus membantu individu dalam mengelola dan menguasai emosinya. Bentuk dukungan emosional tercermin melalui adanya afeksi, rasa saling percaya, perhatian, kesediaan untuk mendengarkan dan didengarkan, serta kehadiran yang memberikan rasa aman (Sarafino et al., 2011).

b. Dukungan Instrumental

Dukungan instrumental diartikan sebagai bentuk dukungan keluarga yang bersifat nyata dan praktis, di mana keluarga berperan sebagai sumber bantuan langsung bagi anggotanya. Bantuan tersebut dapat berupa pemenuhan kebutuhan finansial, penyediaan makanan dan minuman, serta dukungan dalam memenuhi kebutuhan istirahat dan perawatan sehari-hari.

c. Dukungan Informasional

Dukungan informasional merupakan peran keluarga sebagai sumber informasi yang membantu individu dalam memahami dan menghadapi suatu permasalahan. Bentuk dukungan ini diwujudkan melalui pemberian nasihat, saran, usulan, petunjuk, maupun informasi yang relevan.

d. Dukungan Penilaian atau Penghargaan

Dukungan penilaian atau penghargaan merujuk pada peran keluarga dalam membimbing dan memfasilitasi proses pemecahan masalah yang dihadapi anggota keluarga. Dalam bentuk dukungan ini, keluarga berfungsi sebagai sumber penguatan dan validasi identitas individu, yang ditunjukkan melalui pemberian dorongan, pengakuan, penghargaan, serta perhatian terhadap kemampuan dan usaha yang dilakukan oleh anggota keluarga tersebut.

3. Faktor-faktor Dukungan Keluarga

Faktor - faktor yang bisa mempengaruhi dukungan keluarga menurut (Setiadi, 2008) yaitu :

a. Usia Individu yang Menerima Dukungan

Dukungan keluarga dipengaruhi oleh usia individu yang menjadi penerima dukungan. Setiap tahapan usia, mulai dari masa bayi hingga lanjut usia, memiliki kebutuhan serta respons yang berbeda terhadap perubahan kondisi kesehatan. Perbedaan karakteristik perkembangan pada setiap rentang usia tersebut menyebabkan bentuk dan intensitas dukungan keluarga yang diberikan juga menyesuaikan dengan kebutuhan individu yang bersangkutan (Siagian, 2018)

b. Pendidikan dan Tingkat Pengetahuan

Tingkat pendidikan dan pengetahuan keluarga berperan penting dalam menentukan kualitas dukungan yang diberikan. Kemampuan kognitif seseorang memengaruhi cara berpikir, termasuk dalam memahami faktor-faktor yang berkaitan dengan penyakit serta dalam memanfaatkan pengetahuan kesehatan untuk menjaga dan meningkatkan kondisi kesehatan.

c. Faktor Emosi

Kondisi emosional merupakan respons terhadap stres yang dapat memengaruhi pola pikir dan keyakinan individu dalam memberikan dukungan keluarga. Individu yang mengalami tekanan atau stres akibat perubahan dalam kehidupannya cenderung menunjukkan respons emosional tertentu terhadap gejala penyakit.

d. Faktor Spiritual

Aspek spiritual tercermin dari cara individu menjalani kehidupan yang berkaitan dengan nilai dan keyakinan yang dianut, kualitas hubungan dengan

keluarga maupun lingkungan sosial, serta kemampuan dalam menemukan makna dan harapan dalam hidup.

e. Pengalaman Dukungan Keluarga yang Pernah Diterima

Pola pemberian dukungan keluarga sering kali dipengaruhi oleh pengalaman individu dalam menerima dukungan pada masa lalu. Pengalaman tersebut menjadi referensi dalam menentukan cara memberikan dukungan kepada anggota keluarga di kemudian hari.

f. Kondisi Ekonomi Keluarga

Kondisi ekonomi mencerminkan kemampuan finansial dan ketersediaan sumber daya material yang dimiliki oleh keluarga. Tingkat ekonomi yang lebih baik umumnya memungkinkan keluarga untuk lebih cepat mengenali gejala penyakit dan segera mengambil tindakan, seperti mencari pertolongan atau melakukan pemeriksaan kesehatan.

g. Latar Belakang Budaya

Latar belakang budaya membentuk cara individu dan keluarga memahami, mengekspresikan, serta merespons kebutuhan psikologis. Nilai, norma, dan kebiasaan budaya memengaruhi cara keluarga menunjukkan perhatian, empati, dan dukungan emosional.

4. Dampak Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis individu. Individu yang memperoleh perhatian, penerimaan, dan kasih sayang dari keluarganya cenderung merasa lebih dihargai dan memiliki pandangan yang lebih positif terhadap diri sendiri dan kehidupannya (Misgiyanto & Susilawati, 2014). Selain itu, dukungan keluarga berfungsi sebagai pelindung psikologis yang membantu individu mengelola stres dan tekanan hidup. Kehadiran keluarga yang suportif memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga individu tidak merasa sendirian ketika menghadapi permasalahan. Dukungan emosional yang diberikan keluarga dapat mengurangi ketegangan psikologis serta menurunkan risiko munculnya kecemasan dan tekanan emosional yang berlebihan (Hartanto, 2018)

Dukungan keluarga juga berperan dalam meningkatkan kemampuan individu untuk beradaptasi dan menghadapi berbagai tantangan kehidupan. Melalui

bantuan emosional, informasi, dan penghargaan, keluarga membantu individu mengembangkan strategi koping yang lebih positif dan efektif. Kemampuan koping yang baik memungkinkan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan serta mempertahankan kestabilan psikologis dalam situasi yang sulit (Widayati & Febriana, 2025). Pengakuan, perhatian, serta penghargaan yang diberikan oleh keluarga membantu individu membangun penilaian diri yang positif. Dengan adanya dukungan tersebut, individu merasa diakui keberadaannya dan lebih yakin terhadap kemampuan yang dimiliki, yang pada akhirnya berdampak positif pada kesejahteraan psikologisnya (Adha, 2018).

5. Dukungan Keluarga dalam Perspektif Islam

Dukungan keluarga dalam perspektif Islam merupakan bentuk kepedulian, bantuan, dan perlindungan yang diberikan oleh anggota keluarga satu sama lain dalam segala aspek kehidupan. Keluarga dalam Islam tidak sekadar dipandang sebagai unit sosial terkecil, tetapi juga sebagai fondasi utama pembentukan karakter, moral, dan kesejahteraan fisik serta mental setiap anggotanya. Konsep keluarga sakinah, mawaddah, wa rahmah menjadi landasan utama yang mengajarkan bahwa hubungan antar anggota keluarga harus dibangun di atas dasar cinta, kasih sayang, serta tanggung jawab kepada Allah SWT. Dukungan ini mencakup dukungan emosional, material, maupun spiritual yang saling menguatkan.

Kewajiban untuk saling mendukung dalam keluarga sangat ditekankan dalam Al-Qur'an dan hadis. Salah satu ayat yang sangat relevan adalah perintah Allah dalam QS. Al-Maidah ayat 2:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

"Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan." (QS. Al-Maidah: 2)

Ayat ini mengajarkan bahwa semangat saling membantu harus diarahkan pada kebaikan dan ketakwaan, bukan pada hal-hal yang dilarang. Dalam konteks keluarga, bentuk dukungan tersebut dapat diwujudkan dalam berbagai aspek, seperti pemenuhan nafkah oleh suami yang menjadi kewajiban agama, pendidikan

anak yang didasari nilai-nilai tauhid, hingga komunikasi yang penuh empati. Dalam tafsir yang dikemukakan oleh Quraish Shihab, keluarga terdekat adalah orang pertama yang harus diberikan perhatian, bantuan, dan dukungan.

Dukungan keluarga dalam Islam juga memiliki dampak besar terhadap ketahanan dan kesejahteraan spiritual individu. Dalam praktiknya, dukungan ini bisa berupa dukungan instrumental (bantuan finansial), dukungan informasi (nasihat agama), maupun dukungan penilaian (motivasi dan penghargaan). Menurut Rahman (2023) dukungan keluarga berperan penting dalam praktik keagamaan dan pembentukan pemahaman Islam pada anak. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga merupakan sebuah kewajiban moral dan spiritual yang mencakup bantuan material, emosional, dan edukasi. Landasan utamanya adalah ayat Al-Qur'an yang memerintahkan tolong-menolong dalam kebajikan serta konsep keluarga sakinah.

D. Pengaruh Antara Tuntutan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis

Tuntutan kerja (*job demands*) merupakan aspek penting yang memengaruhi kondisi psikologis pegawai dalam lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis. Dalam *Job Demands-Resources* (JD-R) Model, tuntutan kerja mencakup faktor-faktor seperti beban kerja berlebih, tekanan waktu, konflik peran, dan tuntutan emosional yang memerlukan usaha fisik maupun emosional berkelanjutan (Schaufeli et al., 2001). Ketika tuntutan tersebut tinggi tanpa adanya sumber daya yang memadai untuk menyeimbangkan, individu cenderung mengalami penurunan energi psikologis dan peningkatan ketegangan (Schaufeli et al., 2001). Penelitian empiris menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi secara konsisten berkorelasi dengan gejala kelelahan emosional, penurunan rasa pencapaian pribadi, dan berkurangnya kontrol atas pekerjaan, yang keseluruhannya merupakan indikator penurunan kesejahteraan psikologis (Schaufeli et al., 2009). Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dapat menguras sumber daya psikologis individu yang pada akhirnya berdampak pada pengalaman kerja yang kurang sehat secara mental.

Dampak negatif dari tuntutan kerja yang tinggi terhadap kesejahteraan psikologis juga diperkuat oleh hasil studi longitudinal di berbagai sektor industri. Sebagai contoh, Bakker et al., (2014) menemukan bahwa tingkat tuntutan kerja yang meningkat secara signifikan memprediksi kelelahan emosional dan penurunan

keterlibatan kerja dari waktu ke waktu, yang tercermin dalam penurunan motivasi, konsentrasi, dan kepuasan terhadap pekerjaan. Temuan ini konsisten dengan *Conservation of Resources* (COR) Theory, yang menyatakan bahwa individu yang menghadapi pengurasan sumber daya tenaga dan emosional tanpa pemulihan akan mengalami penurunan kesejahteraan (Hobfoll, 1989). Pekerja dengan jam kerja panjang, beban tugas yang intens, dan ekspektasi produktivitas tinggi menunjukkan skor kesejahteraan psikologis yang lebih rendah jika dibandingkan dengan rekan kerja yang memiliki tuntutan lebih moderat (Halbesleben & Buckley, 2004). Hubungan ini memperlihatkan bahwa tuntutan kerja yang tidak terkendali dapat menjadi prediktor kuat terhadap pengalaman psikologis yang kurang optimal di tempat kerja.

Kaitan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan psikologis juga terlihat dalam konteks organisasi publik maupun swasta di mana tekanan operasional sering menjadi bagian dari tuntutan peran. Sonnentag, (2017) menunjukkan bahwa ketika tuntutan pekerjaan seperti beban administratif, tekanan deadline, dan tuntutan emosional meningkat, pegawai melaporkan penurunan dalam aspek-aspek kesejahteraan psikologis seperti otonomi, penguasaan lingkungan, dan tujuan hidup. Studi lain oleh van Woerkom et al., (2016) menguatkan temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa tuntutan peran yang tinggi berhubungan negatif dengan fungsi psikologis positif, bahkan setelah dikontrol oleh faktor demografis dan konteks organisasi. Bukti-bukti ini memperlihatkan bahwa tuntutan kerja yang tinggi cenderung berkaitan dengan penurunan kesejahteraan psikologis, terutama ketika individu tidak memiliki sumber daya pengganti yang cukup untuk mempertahankan keseimbangan emosional dan fungsional mereka dalam lingkungan kerja.

E. Pengaruh Antara Dukungan Keluarga dan Kesejahteraan Psikologis

Dukungan keluarga merupakan salah satu sumber daya sosial yang memiliki peran fundamental dalam menjaga dan meningkatkan kondisi psikologis individu di tengah berbagai tekanan kehidupan. Dalam kerangka Social Support Theory, dukungan keluarga mencakup bentuk-bentuk bantuan emosional, instrumental, informasional, dan penghargaan yang diberikan oleh anggota keluarga kepada individu yang membutuhkan (Cobb, 1976). Ketika individu merasakan kehadiran dan kepedulian dari keluarga, mereka cenderung memiliki kapasitas yang lebih besar untuk menghadapi stresor dan mempertahankan keseimbangan emosional dalam kehidupan sehari-hari.

(Cohen & Wills, 1985). Penelitian empiris menunjukkan bahwa persepsi terhadap dukungan keluarga yang tinggi secara konsisten berkaitan dengan peningkatan aspek-aspek kesejahteraan psikologis seperti penerimaan diri, pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, dan penguasaan lingkungan (Ryff, 1989). Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan keluarga berfungsi sebagai fondasi psikologis yang memperkuat kemampuan individu dalam menjalani kehidupan secara sehat dan bermakna.

Keterkaitan antara dukungan keluarga dan kesejahteraan psikologis semakin diperkuat oleh sejumlah temuan dari studi-studi lintas budaya maupun longitudinal. Sebagai contoh, Siedlecki et al., (2014) menemukan bahwa kualitas hubungan sosial, khususnya dalam lingkup keluarga, secara signifikan memprediksi tingkat kepuasan hidup dan afek positif individu dari waktu ke waktu. Temuan ini sejalan dengan *Buffering Hypothesis* yang dikemukakan oleh Cohen & Wills, (1985), yang menyatakan bahwa dukungan sosial berperan sebagai penyangga terhadap dampak negatif stres pada kondisi psikologis individu. Sebagai ilustrasi, individu yang menghadapi tekanan hidup namun memiliki dukungan keluarga yang kuat menunjukkan penurunan gejala kecemasan dan depresi yang lebih rendah dibandingkan mereka yang kurang mendapatkan dukungan tersebut (Lakey & Orehek, 2011). Hubungan ini memperlihatkan bahwa keluarga tidak hanya berperan sebagai sumber kebutuhan primer, tetapi juga sebagai pelindung psikologis yang esensial bagi kesejahteraan individu.

Kaitan antara dukungan keluarga dan kesejahteraan psikologis juga tampak nyata dalam berbagai konteks kehidupan, termasuk pada populasi dewasa yang menghadapi tekanan pekerjaan maupun transisi kehidupan. Lim & Eo, (2014) menunjukkan bahwa individu yang menerima dukungan emosional dan penghargaan dari keluarga secara aktif melaporkan skor yang lebih tinggi pada dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis seperti otonomi, hubungan positif dengan orang lain, dan rasa memiliki tujuan hidup. Studi lain oleh Guan et al., (2016) memperkuat temuan tersebut dengan mengungkapkan bahwa dukungan keluarga berhubungan positif dengan fungsi psikologis yang optimal, bahkan setelah dikontrol oleh variabel usia, jenis kelamin, dan status sosial ekonomi. Secara keseluruhan, bukti-bukti ini menunjukkan bahwa dukungan keluarga yang kuat cenderung berkontribusi secara positif terhadap kesejahteraan psikologis individu, terutama ketika individu menghadapi berbagai

tantangan yang berpotensi menguras sumber daya emosional dan mental mereka dalam kehidupan sehari-hari.

F. Pengaruh Tuntutan Kerja, Dukungan Keluarga dan Kesejahteraan Psikologis

Job Demands-Resources Model Bakker et al., (2004) menjabarkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan kerja (*Job Demands*) dan sumber daya (*job resources*). Tuntutan kerja yang tinggi seperti tekanan waktu, beban kerja berlebih, serta konflik peran dapat menurunkan energi psikologis dan meningkatkan risiko stres kerja. Ketika tuntutan tersebut tidak diimbangi oleh sumber daya yang memadai, kesejahteraan psikologis akan menurun secara signifikan (Bakker & Demerouti, 2007). Namun, keberadaan sumber daya eksternal seperti dukungan sosial dari keluarga dapat berfungsi sebagai *buffer* yang melindungi individu dari efek negatif tuntutan kerja terhadap kesejahteraan psikologis (Schaufeli & Taris, 2014). Dukungan keluarga menyediakan ruang aman emosional, yang membantu pekerja memulihkan energi setelah menghadapi tekanan di tempat kerja.

Menurut *Buffer Theory* (Cohen & Wills, 1985), dukungan sosial, termasuk dari keluarga, dapat mengurangi dampak negatif stres dengan menurunkan persepsi terhadap ancaman dan meningkatkan strategi koping yang adaptif. Dukungan keluarga memberikan validasi emosional serta bantuan praktis yang memungkinkan individu tetap berfungsi optimal meskipun menghadapi beban kerja tinggi. Dalam konteks *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989), dukungan keluarga berperan sebagai sumber daya sosial yang membantu mengembalikan energi psikologis yang terkuras akibat tuntutan kerja. Ketika individu merasa dihargai dan didukung oleh keluarganya, tingkat stres menurun, sedangkan kesejahteraan psikologis meningkat (Carlson et al., 2011). Penelitian empiris juga menunjukkan bahwa dukungan keluarga yang tinggi dapat menurunkan tingkat *burnout* dan meningkatkan kepuasan hidup, khususnya pada pekerja yang menghadapi tekanan emosional intens (Odle-Dusseau et al., 2012).

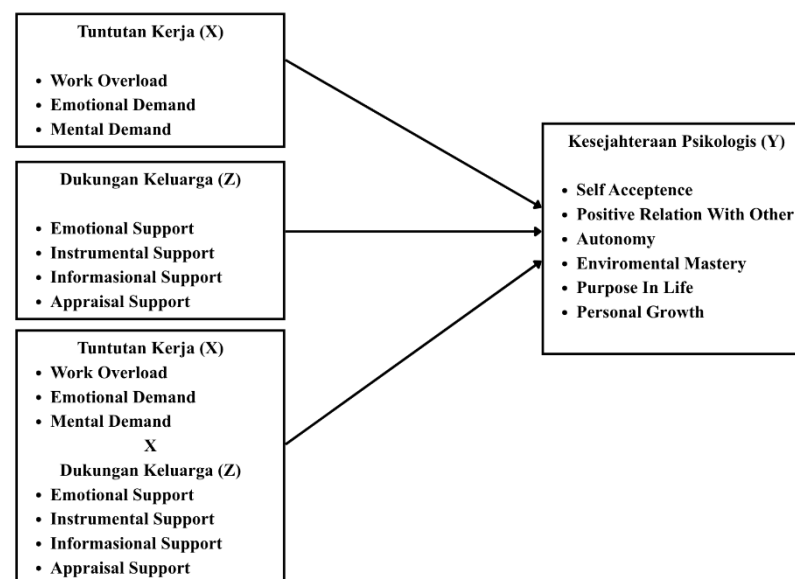
Work-Family Enrichment Theory Greenhaus & Powell, (2006) menjelaskan bahwa hubungan positif antara keluarga dan pekerjaan terjadi ketika pengalaman dalam satu domain memperkaya domain lainnya. Dalam hal ini, dukungan keluarga tidak hanya membantu individu mengatasi tekanan kerja tetapi juga memperkuat rasa makna,

kompetensi, dan motivasi dalam bekerja. Energi positif yang diperoleh dari dukungan emosional keluarga dapat dialihkan untuk meningkatkan performa dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja (Wayne et al., 2007). Grzywacz & Butler, (2005) juga menemukan bahwa keseimbangan antara dukungan keluarga dan tuntutan kerja berkontribusi pada peningkatan kebahagiaan serta penurunan kelelahan emosional di kalangan pekerja sektor publik.

Hubungan antara tuntutan kerja, dukungan keluarga, dan kesejahteraan psikologis bersifat saling memengaruhi dan dinamis. Tuntutan kerja yang tinggi dapat menguras energi emosional individu, tetapi efek tersebut dapat diminimalkan melalui kehadiran dukungan keluarga yang kuat. Ketika dukungan keluarga hadir secara konsisten, individu memiliki kemampuan lebih besar untuk mengelola stres, meningkatkan ketahanan emosional, dan mempertahankan kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, dukungan keluarga menjadi faktor moderasi penting yang berfungsi sebagai *buffer* terhadap dampak negatif tuntutan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pegawai (Bakker et al., 2014; Voydanoff, 2004).

G. Kerangka Konseptual

Berangkat dari hasil tinjauan literatur diatas, peneliti merumuskan kerangka konseptual (diagram model) penelitian sebagai berikut pada gambar 2.1.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual dalam penelitian ini (Gambar 2.1) menggambarkan hubungan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan psikologis pegawai, dengan dukungan keluarga sebagai variabel moderator. Tuntutan kerja yang dialami pegawai ditandai oleh beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, serta tuntutan peran yang berlebihan, yang berpotensi menimbulkan stres dan menurunkan kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis mencerminkan kemampuan individu dalam menerima diri, mengelola tuntutan lingkungan, membangun hubungan positif, serta memiliki tujuan hidup yang bermakna. Namun demikian, keberadaan dukungan keluarga, baik dalam bentuk dukungan emosional, instrumental, maupun penghargaan, berperan sebagai faktor protektif yang dapat membantu pegawai mengelola tekanan kerja secara lebih adaptif. Sehingga dukungan keluarga tidak hanya memengaruhi kondisi psikologis pegawai secara umum, tetapi juga berfungsi sebagai moderator yang memperlemah pengaruh negatif tuntutan kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Kerangka ini menegaskan bahwa dampak tuntutan kerja terhadap kesejahteraan psikologis bersifat kondisional, bergantung pada tingkat dukungan keluarga yang diterima oleh karyawan.

H. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah dukungan keluarga memoderasi pengaruh antara tuntutan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pegawai Lembaga Pemasyarakatan. Artinya, bagi pegawai yang memiliki dukungan keluarga tinggi, dampak negatif tuntutan kerja terhadap kesejahteraan psikologis akan lebih rendah. Sebaliknya, bagi pegawai dengan dukungan keluarga rendah, pengaruh negatif tuntutan kerja terhadap kesejahteraan psikologis akan lebih tinggi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan secara mendalam metode yang digunakan oleh peneliti, meliputi desain penelitian, rancangan penelitian, definisi masing-masing variabel penelitian, karakteristik responden, instrumen atau alat ukur untuk setiap variabel, hasil uji validitas dan reliabilitas, prosedur pelaksanaan penelitian, serta teknik yang digunakan dalam analisis data.

A. Desain Penelitian

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain cross sectional karena mampu menggambarkan hubungan antarvariabel pada satu waktu pengumpulan data secara efisien tanpa memerlukan pengamatan berulang. Pendekatan ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk menguji secara empiris pengaruh tuntutan kerja (X) terhadap kesejahteraan psikologis (Y) dengan dukungan keluarga (Z) sebagai variabel moderator. Metode kuantitatif dipilih agar hasil yang diperoleh bersifat objektif, terukur, dan dapat diuji secara statistik (Sugiyono, 2019). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur berdasarkan indikator teoritis masing-masing variabel guna memperoleh data numerik yang dapat dianalisis secara inferensial. Analisis dilakukan dengan metode MRA (*Moderated Regression Analysis*) menggunakan *software* JASP versi 097.1, karena model ini mampu menguji hubungan langsung dan efek interaksi antara variabel independen dan moderator dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Hayes, 2018). Penggunaan rancangan *cross sectional* memungkinkan pengujian hubungan kausal empiris antarvariabel pada waktu yang bersamaan (Creswell, 2014).

B. Rancangan Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara langsung (offline) dengan mendatangi Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Malang dan membagikan kuesioner dalam bentuk cetak kepada para pegawai yang menjadi responden penelitian. Metode ini dipilih untuk memudahkan proses pengawasan pengisian kuesioner, meningkatkan tingkat respons, serta memastikan bahwa setiap responden memahami petunjuk pengisian instrumen dengan baik. Selain itu,

pengumpulan data secara langsung memungkinkan peneliti untuk memberikan penjelasan apabila terdapat pertanyaan dari responden terkait isi kuesioner.

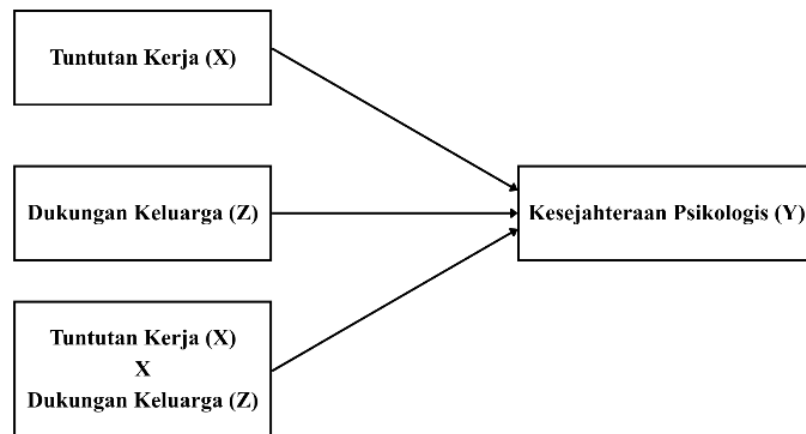
Pengambilan data dilaksanakan pada bulan April hingga Mei 2025. Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah pegawai aktif Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Malang yang memenuhi kriteria inklusi, yaitu memiliki masa kerja minimal satu tahun. Kriteria tersebut ditetapkan agar responden memiliki pengalaman kerja yang memadai dan relevan dengan konteks penelitian yang diteliti. Setelah seluruh kuesioner terkumpul, peneliti melakukan proses pemeriksaan (editing) untuk memastikan kelengkapan jawaban dan kesesuaian data dengan kriteria penelitian. Kuesioner yang tidak terisi secara lengkap atau tidak memenuhi persyaratan penelitian tidak diikutsertakan dalam tahap analisis. Selanjutnya, data yang telah memenuhi kriteria dilakukan proses verifikasi untuk menjamin keakuratan serta konsistensi data sebelum memasuki tahap pengolahan dan analisis statistik.

C. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, variabel merupakan konsep yang memiliki variasi nilai serta dapat diamati dan diukur secara sistematis (Sugiyono, 2019). Variabel berfungsi sebagai unsur penting dalam menjelaskan hubungan antarfenomena yang akan diuji secara empiris. Identifikasi variabel dilakukan setelah perumusan masalah dan hipotesis ditetapkan agar setiap konsep penelitian memiliki batasan yang jelas dan dapat dioperasionalkan secara terukur (Nazir, 2003). Berdasarkan pendekatan regresi moderasi menggunakan MRA (*Moderated Regression Analysis*), variabel dalam penelitian ini terdiri atas tiga jenis, yaitu variabel independen (X), variabel dependen (Y), dan variabel moderator (Z). Penelitian ini meneliti keterkaitan antara tiga variabel utama sebagai berikut:

1. Variabel independen (X) : Tuntutan Kerja
2. Variabel dependen (Y) : Kesejahteraan Psikologis
3. Variabel moderator (Z) : Dukungan Keluarga

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, peneliti merumuskan model hubungan antarvariabel yang menunjukkan peran dukungan keluarga sebagai variabel moderator dalam hubungan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan psikologis sebagai berikut dalam gambar 3.1 :



Gambar 3. 1 Model Konseptual Hubungan Tuntutan Kerja, Dukungan Keluarga dan Kesejahteraan Psikologis

D. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono, (2019) definisi operasional merupakan proses menjabarkan suatu konstruk atau variabel ke dalam indikator-indikator yang dapat diamati dan diukur secara empiris. Definisi operasional berfungsi untuk memberikan kejelasan mengenai bagaimana variabel penelitian diterjemahkan ke dalam bentuk yang terukur melalui instrumen tertentu. Dalam penelitian ini, setiap variabel diukur menggunakan instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya secara internasional agar hasil pengukuran dapat diinterpretasikan secara ilmiah dan konsisten.

1. Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kondisi pegawai lapas yang mampu mengaktualisasikan potensi dirinya secara optimal, menerima diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, menjalin hubungan positif dengan orang lain, mandiri dalam mengambil keputusan, mampu mengelola lingkungan, serta terus mengalami pertumbuhan pribadi. Konsep ini merujuk pada teori *Psychological Well-Being* yang dikembangkan oleh (Ryff & Keyes, 1995). Variabel ini diukur menggunakan *Ryff Psychological Well-Being Short Scale* (18 item) yang telah diadaptasi dalam bahasa Indonesia oleh Humaidah & Mulyono, (2025). Skala ini terdiri atas enam dimensi, yaitu:

- a. Penerimaan Diri (*Self-Acceptance*), yaitu kemampuan menerima kelebihan dan kekurangan diri serta memiliki sikap positif terhadap diri sendiri,
- b. Hubungan Positif dengan Orang Lain (*Positive Relations with Others*), yaitu kemampuan menjalin hubungan hangat, penuh empati, dan saling percaya,

- c. Kemandirian (*Autonomy*), yaitu kemampuan bersikap independen dan tidak mudah terpengaruh tekanan sosial,
- d. Penguasaan Lingkungan (*Environmental Mastery*), yaitu kemampuan mengelola tanggung jawab dan mengontrol situasi kehidupan,
- e. Tujuan Hidup (*Purpose in Life*), yaitu memiliki arah dan makna dalam kehidupan,
- f. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*), yaitu perasaan terus berkembang dan terbuka terhadap pengalaman baru.

Instrumen ini terdiri dari 18 item pernyataan dengan skala Likert 1–4. Skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi.

2. Tuntutan Kerja

Tuntutan kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kondisi pekerjaan pegawai lapas yang menuntut upaya fisik dan psikologis secara terus-menerus sehingga berpotensi membebani energi dan kapasitas individu dalam menyelesaikan tugasnya. Konsep ini merujuk pada aspek *Job Demands* yang dikemukakan oleh (Bakker et al., 2004). Variabel ini diukur menggunakan skala dari penelitian Rahayu, (2019) dengan bertumpu pada tiga aspek, yaitu:

- a. *Work Overload*, yaitu beban kerja yang melebihi kemampuan individu, baik secara kuantitatif (terlalu banyak pekerjaan dalam waktu terbatas) maupun kualitatif (pekerjaan terlalu sulit atau melebihi kapasitas kemampuan)
- b. *Emotional Load*, yaitu tuntutan emosional yang muncul akibat interaksi kerja, konflik, atau tekanan pekerjaan yang memicu reaksi emosional,
- c. *Mental Load*, yaitu beban kognitif yang berkaitan dengan kebutuhan konsentrasi, perhatian tinggi, serta penggunaan memori dalam menyelesaikan tugas.

Instrumen ini berjumlah 14 item dengan menggunakan skala Likert 1–4. Skor yang tinggi menunjukkan tingkat tuntutan kerja yang tinggi.

3. Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga dalam penelitian ini didefinisikan sebagai persepsi pegawai lapas terhadap ketersediaan bantuan, perhatian, dan kepedulian yang diberikan oleh anggota keluarga dalam menghadapi permasalahan maupun tekanan hidup. Konsep ini merujuk pada teori dukungan sosial yang dikemukakan oleh Sarafino et al.,

(2011), yang menyatakan bahwa dukungan keluarga mencakup empat aspek utama, yaitu:

- a. *Emotional Support*, yaitu bentuk perhatian, empati, kasih sayang, dan kepedulian yang diberikan keluarga,
- b. *Instrumental Support*, yaitu bantuan nyata atau bantuan langsung dalam bentuk tindakan dan materi,
- c. *Informational Support*, yaitu pemberian nasihat, saran, atau informasi yang membantu individu memahami dan mengatasi masalah,
- d. *Appraisal Support*, yaitu pemberian penghargaan, umpan balik positif, dan penguatan yang membantu individu menilai dirinya secara lebih positif.

Instrumen ini terdiri dari 24 item pernyataan dengan skala item menggunakan skala Likert 1–4. Skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat persepsi dukungan keluarga yang lebih tinggi.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Karakteristik Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini merupakan pegawai aktif Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Malang yang bekerja di berbagai unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Perasyarakatan. Pemilihan karakteristik ini didasarkan pada konteks kerja pegawai Lapas yang memiliki tuntutan pekerjaan tinggi dan beban psikologis yang kompleks, sehingga relevan untuk meneliti hubungan antara tuntutan kerja, dukungan keluarga, dan kesejahteraan psikologis. Kriteria inklusi yang diterapkan mencakup pegawai yang telah bekerja minimal selama satu tahun, memiliki status kepegawaian aktif, serta bersedia berpartisipasi secara sukarela dengan mengisi kuesioner penelitian secara daring. Penggunaan kriteria pengalaman kerja satu tahun mengacu pada pertimbangan bahwa periode tersebut telah cukup untuk memahami beban kerja dan adaptasi terhadap lingkungan organisasi (Robbins & Judge, 2017; Schaufeli & Taris, 2014).

2. Jumlah Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Lapas Perempuan Kelas II A Malang, dengan jumlah 104 orang. Karena ukuran populasi tergolong kecil dan memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, maka penelitian ini

menggunakan teknik *total sampling*, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Notoatmodjo, 2012). Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh gambaran yang lebih representatif mengenai hubungan antarvariabel tanpa risiko bias akibat pemilihan sebagian populasi (Cresswell, 2017). Dengan demikian, seluruh 104 pegawai yang memenuhi kriteria inklusi diikutsertakan dalam pengisian kuesioner penelitian.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*, yaitu teknik yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2019). Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil dan homogen, sehingga memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang lebih komprehensif dan meningkatkan validitas eksternal hasil penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan mendatangi Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Malang dan membagikan kuesioner cetak kepada pegawai yang menjadi responden penelitian. Metode ini dipilih untuk memudahkan koordinasi dengan pihak lembaga, meningkatkan tingkat pengembalian kuesioner, serta memastikan setiap responden memperoleh penjelasan yang sama mengenai tujuan dan tata cara pengisian instrumen penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga alat ukur yang masing-masing disesuaikan dengan variabel penelitian, yaitu kesejahteraan psikologis, tuntutan kerja dan dukungan keluarga, dan Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Alat Ukur Kesejahteraan Psikologis

Skala *Psychological Well-Being* dalam penelitian ini menggunakan *Ryff Psychological Well-Being Scale* (Short Version, 18 item) yang dikembangkan oleh (Ryff & Keyes, 1995). Instrumen ini telah diadaptasi dalam konteks Indonesia oleh (Humaidah & Mulyono, 2025), yang menunjukkan model yang fit (RMSEA = 0.06) serta seluruh item memiliki nilai $t > 1.96$ sehingga dinyatakan valid.

Skala menggunakan format Likert 1–4 dengan pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (1), Tidak Sesuai (2), Sesuai (3), dan Sangat Sesuai (4). Skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi. Contoh

pernyataan pada skala ini adalah, “Saya pandai mengelola tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari.” Berikut deskripsi item beserta aspek yang diukur oleh masing-masing item pada tabel 3.1.

Tabel 3. 1 Blueprint Skala *Psychological Well-Being*

Aspek	Nomor Item	Jumlah Item
<i>Self-Acceptance</i>	1, 2, 3	3
<i>Positive Relations with Others</i>	4, 5, 6	3
<i>Autonomy</i>	7, 8, 9	3
<i>Environmental Mastery</i>	10, 11, 12	3
<i>Purpose in Life</i>	13, 14, 15	3
<i>Personal Growth</i>	16, 17, 18	3
Total Item		18

2. Alat Ukur Tuntutan Kerja

Skala *Job Demands* (Tuntutan Kerja) dalam penelitian ini didasarkan pada konsep *Job Demands–Resources* (JD-R) Model yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007). Variabel tuntutan kerja diukur menggunakan skala yang diadopsi secara langsung dari penelitian Rahayu (2019). Skala tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,896 serta koefisien validitas item berkisar antara 0,321 hingga 0,772.

Skala ini menggunakan skala Likert 1–4 dengan pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (1), Tidak Sesuai (2), Sesuai (3), dan Sangat Sesuai (4). Skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat tuntutan kerja yang lebih tinggi. Contoh pernyataan dalam skala ini adalah, “ Saya memiliki banyak pekerjaan yang harus dilakukan.” Berikut deskripsi item beserta aspek yang diukur oleh masing-masing item pada tabel 3.2.

Tabel 3. 2 Blueprint Skala *Job Demands*

Aspek	Nomor Item	Jumlah Item
<i>Workload</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
<i>Emotional Demands</i>	7, 8, 9, 10, 11	5
<i>Mental Demands</i>	12, 13, 14	3
Total Item		14

3. Alat Ukur Dukungan Keluarga

Skala Dukungan Keluarga dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori dukungan keluarga yang dikemukakan oleh Sarafino dan Smith (2011). Skala ini dikembangkan berdasarkan empat aspek utama, yaitu: (1) dukungan emosional, (2) dukungan instrumental, (3) dukungan informasional, dan (4) dukungan penghargaan. Instrumen dirancang dengan total 24 item, dengan masing-masing aspek terdiri dari 6 item pernyataan.

Skala ini menggunakan skala Likert 1–4 dengan pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (1), Tidak Sesuai (2), Sesuai (3), dan Sangat Sesuai (4). Skor yang lebih tinggi menunjukkan persepsi dukungan keluarga yang lebih tinggi. Contoh pernyataan dalam skala ini adalah, “Keluarga saya memberikan semangat ketika saya menghadapi tantangan.” Berikut deskripsi item beserta aspek yang diukur oleh masing-masing item pada tabel 3.3.

Tabel 3. 3 Blueprint Skala *Family Support*

Aspek	Nomor Item	Jumlah Item
<i>Emotional Support</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
<i>Instrumental Support</i>	7, 8, 9, 10, 11, 12	6
<i>Informational Support</i>	13, 14, 15, 16, 17, 18	6
<i>Appraisal Support</i>	19, 20, 21, 22, 23, 24	6
Total		24

G. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

1. Alat Ukur Kesejahteraan Psikologis

Uji validitas konstruk alat ukur kesejahteraan psikologis dilakukan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk menguji kesesuaian indikator dengan dimensi teoritis yang diukur. Selain itu, validitas konvergen dievaluasi melalui nilai factor loading, sedangkan reliabilitas konstruk dievaluasi menggunakan Reliability yang diestimasi melalui koefisien omega (ω). Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai factor loading $\geq 0,40$, dan reliabel apabila nilai CR $\geq 0,70$. Hasil analisis CFA pada alat ukur kesejahteraan psikologis disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 3. 4 Hasil Uji *Goodness Of Fit* Kesejahteraan Psikologis

Indeks Fit	Kriteria	Nilai	Keterangan
Chi-Square (χ^2)	$p > 0,05$	0,014	Poor Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,054	Good Fit
SRMR	$\leq 0,08$	0,059	Good Fit
CFI	$\geq 0,90$	0,967	Good Fit
TLI	$\geq 0,90$	0,957	Good Fit
PNFI	$\geq 0,50$	0,670	Good Fit

Berdasarkan tabel 3.4, Hasil uji *goodness of fit* menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang baik dengan data empiris. Nilai RMSEA sebesar 0,054 dan SRMR sebesar 0,059 berada di bawah batas maksimum 0,08 sehingga memenuhi kriteria *good fit*. Selain itu, nilai CFI sebesar 0,967 dan TLI sebesar 0,957 melebihi batas minimum 0,90 yang mengindikasikan bahwa model memiliki kecocokan yang sangat baik. Nilai PNFI sebesar 0,670 juga berada di atas batas minimum 0,50 yang menunjukkan model cukup parsimonious. Sementara itu, nilai *p-value* sebesar 0,368 ($> 0,05$) mengindikasikan bahwa model tidak berbeda secara signifikan dengan data empiris, sehingga model dapat dinyatakan memiliki kesesuaian yang baik (*good fit*) dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 3. 5 Hasil CFA Kesejahteraan Psikologis

Dimensi	Indikator	Factor Loading	Keterangan	Reliability (>0,7)
Self-Acceptance	KP1	0,755	Valid	0,955
	KP2	0,692	Valid	
	KP3	0,694	Valid	
Positive Relations with Others	KP4	0,852	Valid	
	KP5	0,708	Valid	
	KP6	0,780	Valid	
Autonomy	KP7	0,790	Valid	
	KP8	0,800	Valid	
	KP9	0,618	Valid	
Environmental Mastery	KP10	0,924	Valid	
	KP11	0,808	Valid	
	KP12	0,831	Valid	

Purpose in Life	KP13	0,941	Valid	0,955
	KP14	0,703	Valid	
	KP15	0,754	Valid	
Personal Growth	KP16	0,919	Valid	
	KP17	0,849	Valid	
	KP18	0,735	Valid	

Berdasarkan tabel 3.5, hasil CFA menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai factor loading di atas 0,40 sehingga seluruh item dinyatakan valid. Reliabilitas total sebesar 0,955, yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, alat ukur kesejahteraan psikologis yang terdiri atas enam dimensi dan 18 indikator dapat dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

2. Alat Ukur Tuntutan Kerja

Hasil analisis CFA pada alat tuntutan kerja disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 3. 6 Hasil Uji *Goodness Of Fit* Tuntutan Kerja

Indeks Fit	Kriteria	Nilai	Keterangan
Chi-Square (χ^2)	$p > 0,05$	0,308	Good Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,030	Good Fit
SRMR	$\leq 0,08$	0,069	Good Fit
CFI	$\geq 0,90$	0,980	Good Fit
TLI	$\geq 0,90$	0,973	Good Fit
PNFI	$\geq 0,50$	0,594	Good Fit

Berdasarkan tabel 3.6, hasil uji goodness of fit menunjukkan bahwa model pengukuran memiliki kesesuaian yang sangat baik dengan data empiris. Nilai RMSEA sebesar 0,030 dan SRMR sebesar 0,069 berada di bawah batas maksimum 0,08, yang menunjukkan tingkat kesalahan model yang rendah. Selain itu, nilai CFI sebesar 0,980 dan TLI sebesar 0,973 telah melampaui batas minimum 0,90 sehingga mengindikasikan model memiliki kecocokan yang sangat baik. Nilai PNFI sebesar 0,594 juga memenuhi kriteria $\geq 0,50$ yang menunjukkan model cukup parsimonious. Nilai p-value Chi-Square sebesar 0,308 ($> 0,05$) menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara model teoritis dengan data empiris. Dengan demikian, model CFA dapat dinyatakan fit (sesuai) dan layak digunakan untuk pengujian validitas konstruk lebih lanjut.

Tabel 3. 7 Hasil Uji CFA Tuntutan Kerja

Dimensi	Indikator	Factor Loading	Keterangan	Reliability (>0,7)
Work Overload	TK4	0,430	Valid	0,711
	TK5	0,508	Valid	
	TK6	0,673	Valid	
Emotional Demands	TK7	0,664	Valid	
	TK8	0,561	Valid	
	TK9	0,413	Valid	
Mental Demands	TK10	0,820	Valid	
	TK12	0,708	Valid	
	TK13	0,719	Valid	
	TK14	0,422	Valid	

Berdasarkan tabel 3.7, hasil CFA menunjukkan bahwa instrumen tuntutan kerja telah melalui proses eliminasi item yang memiliki nilai factor loading di bawah 0,40, yaitu item TK1, TK2, TK3, dan TK11. Eliminasi dilakukan karena item-item tersebut belum mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara memadai. Setelah proses eliminasi, seluruh indikator yang tersisa memiliki nilai factor loading antara 0,413–0,820 sehingga memenuhi kriteria validitas ($\geq 0,40$). Selain itu, nilai reliabilitas konstruk sebesar 0,711 telah melampaui batas minimum 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator dan dimensi pada variabel tuntutan kerja dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian.

3. Alat Ukur Dukungan Keluarga

Alat ukur dukungan keluarga merupakan satu-satunya instrumen yang dikembangkan sendiri oleh peneliti. Sebelum digunakan, alat ukur ini diuji validitasnya melalui dua pendekatan, yaitu validitas konten (menggunakan Aiken's V) dan validitas konstruk (menggunakan *Confirmatory Factor Analysis*). Sebelum uji CFA, dilakukan pula uji keterbacaan dan uji pilot. Berikut adalah hasil dari setiap tahapan pengujian tersebut.

a. Uji Validitas Konten

Alat ukur dukungan keluarga diuji validitas isi (content validity) menggunakan metode Aiken's V. Sebanyak 3 orang ahli (expert judgment) diminta menilai setiap item pada skala 1–5 (1 = sangat tidak sesuai, 5 = sangat

sesuai). Kriteria yang digunakan adalah item dinyatakan valid jika $V \geq 0,80$ (Aiken, 1985). Item dengan V antara 0,60–0,79 dikategorikan cukup valid namun perlu direvisi, dan item dengan $V < 0,60$ dinyatakan gugur. Berikut adalah hasil perhitungan Aiken's V untuk 24 item awal.

Tabel 3. 8 Hasil Uji Aiken's V

Aitem	Rater 1	Rater 2	Rater 3	Aiken's V	Kesimpulan
1	3	5	5	0.833333333	Valid
2	3	5	5	0.833333333	Valid
3	5	5	5	1	Valid
4	4	5	5	0.916666667	Valid
5	5	5	4	0.916666667	Valid
6	2	5	5	0.75	Cukup Valid
7	4	4	5	0.833333333	Valid
8	5	4	5	0.916666667	Valid
9	4	5	4	0.833333333	Valid
10	4	5	2	0.666666667	Cukup Valid
11	5	5	5	1	Valid
12	5	5	5	1	Valid
13	4	5	5	0.916666667	Valid
14	5	5	5	1	Valid
15	5	5	5	1	Valid
16	4	4	5	0.833333333	Valid
17	4	4	5	0.833333333	Valid
18	5	5	4	0.916666667	Valid
19	5	5	5	1	Valid
20	5	4	5	0.916666667	Valid
21	5	5	5	1	Valid
22	5	5	5	1	Valid
23	5	5	5	1	Valid
24	5	5	3	0.833333333	Valid

Berdasarkan tabel 3.8 dan kriteria yang telah ditetapkan, seluruh item memiliki nilai Aiken's $V \geq 0,60$. Namun, item yang hanya mencapai kategori "cukup valid" ($V < 0,80$) yaitu item nomor 6 ($V=0,75$) dan item nomor 10 ($V=0,667$) dinyatakan gugur karena dinilai belum memenuhi syarat validitas isi yang memadai meskipun. Peneliti memutuskan untuk mengeluarkan kedua item tersebut agar tidak dilanjutkan ke tahap uji coba berikutnya.

Proses validasi isi, instrumen yang telah direvisi selanjutnya diuji melalui uji keterbacaan dan uji pilot. Hasil uji keterbacaan menunjukkan bahwa seluruh item dapat dipahami dengan baik oleh responden dan tidak ditemukan kendala yang berarti terkait kejelasan bahasa maupun redaksi pernyataan. Selain

itu, hasil uji pilot menunjukkan bahwa instrumen memiliki kualitas pengukuran yang baik, ditunjukkan oleh item-item yang mampu berfungsi sesuai dengan konstruk yang diukur. Dengan demikian, instrumen dinilai layak untuk digunakan pada tahap pengumpulan data penelitian utama.

b. Uji Validitas Konstruk

Validitas konstruk merupakan tingkat ketepatan suatu instrumen dalam mengukur konstruk teoretis yang menjadi sasaran pengukuran sesuai dengan konsep yang telah dirumuskan sebelumnya (Hair et al., 2022). Pengujian validitas konstruk bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan variabel laten yang diukur secara akurat sehingga instrumen memiliki landasan empiris yang memadai.

Tabel 3. 9 Hasil Uji *Goodness Of Fit* Dukungan Keluarga

Indeks Fit	Kriteria	Nilai	Keterangan
Chi-Square (χ^2)	$p > 0,05$	0,219	Good Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,036	Good Fit
SRMR	$\leq 0,08$	0,063	Good Fit
CFI	$\geq 0,90$	0,981	Good Fit
TLI	$\geq 0,90$	0,974	Good Fit
PNFI	$\geq 0,50$	0,618	Good Fit

Berdasarkan tabel 3.9, hasil uji goodness of fit menunjukkan bahwa model pengukuran memiliki tingkat kesesuaian yang baik dengan data empiris. Nilai RMSEA sebesar 0,036 dan SRMR sebesar 0,063 berada di bawah batas maksimum 0,08, sedangkan nilai CFI sebesar 0,981 dan TLI sebesar 0,974 telah melebihi batas minimum 0,90. Selain itu, nilai PNFI sebesar 0,618 juga memenuhi kriteria $\geq 0,50$. Nilai *p-value* Chi-Square sebesar 0,219 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara model teoritis dan data empiris. Dengan demikian, model CFA dapat dinyatakan good fit dan layak digunakan untuk pengujian validitas konstruk lebih lanjut.

Tabel 3. 10 Hasil Uji CFA Dukungan Keluarga

Dimensi	Indikator	Factor Loading	Keterangan	Reliability (>0,7)
Dukungan Emosional	DK1	0,561	Valid	0,856
	DK3	0,595	Valid	
	DK5	0,697	Valid	
Dukungan Penghargaan	DK7	0,617	Valid	
	DK9	0,681	Valid	
	DK11	0,652	Valid	
	DK12	0,500	Valid	
Dukungan Instrumental	DK13	0,627	Valid	
	DK15	0,717	Valid	
	DK17	0,555	Valid	
Dukungan Informasional	DK21	0,662	Valid	
	DK22	0,750	Valid	
	DK23	0,858	Valid	
	DK24	0,679	Valid	

Berdasarkan tabel 3.10, hasil *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan bahwa seluruh indikator yang dipertahankan memiliki nilai factor loading di atas 0,40, yaitu berkisar antara 0,500 hingga 0,858. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dalam merepresentasikan konstruk dukungan keluarga. Selain itu, nilai reliabilitas konstruk berada pada 0,856.

Hasil ini merupakan model final setelah dilakukan proses eliminasi beberapa item dari instrumen awal yang terdiri atas 22 item. Item yang dieliminasi adalah DK2, DK4, DK6, DK8, DK10, DK14, DK16, DK18, DK19, dan DK20 karena pada analisis sebelumnya memiliki nilai factor loading di bawah 0,40 sehingga tidak memenuhi kriteria validitas konstruk. Setelah item-item tersebut dihapus dan dilakukan analisis ulang, seluruh indikator yang tersisa memenuhi kriteria validitas dan menghasilkan model pengukuran yang memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Oleh karena itu, instrumen dukungan keluarga versi final yang terdiri atas 14 item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

H. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis data dalam penelitian ini terdiri atas analisis deskriptif dan analisis regresi moderasi. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian, meliputi usia, jenis kelamin, lama masa kerja, serta unit kerja pegawai di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan (Lapas). Selain itu, analisis deskriptif juga digunakan untuk menyajikan nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, skor minimum dan maksimum, serta distribusi frekuensi dari setiap variabel penelitian, yaitu tuntutan kerja, dukungan keluarga, dan kesejahteraan psikologis.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya memiliki distribusi normal dalam model regresi. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Adapun prosedur pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. > 0,05, maka hubungan antara tuntutan kerja (X) dan kesejahteraan psikologis (Y) dianggap linear, sehingga analisis regresi moderasi dapat dilanjutkan.
- 2) Jika nilai Sig. < 0,05, maka hubungan antara variabel tidak linear, dan model regresi linear tidak sepenuhnya sesuai.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Kondisi multikolinearitas dapat memengaruhi kestabilan estimasi koefisien regresi dan menurunkan keakuratan hasil analisis, sehingga perlu dilakukan pengujian sebelum menjalankan analisis regresi moderasi. Dalam konteks penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tuntutan kerja (X) dan dukungan keluarga (Z) tidak memiliki korelasi yang terlalu tinggi ketika keduanya dimasukkan bersama dalam model prediksi terhadap kesejahteraan psikologis (Y). Uji dilakukan dengan melihat dua indikator utama, yaitu

Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

1) Nilai VIF

- a) $VIF < 10$ menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas
- b) $VIF > 10$ mengindikasikan adanya multikolinearitas

2) Nilai Tolerance

- a) $Tolerance > 0,10$ berarti model bebas dari multikolinearitas
- b) $Tolerance < 0,10$ menunjukkan adanya multikolinearitas antarvariabel independen

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada setiap nilai prediktor dalam model regresi. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang menguji pengaruh tuntutan kerja (X) dan dukungan keluarga (Z) terhadap kesejahteraan psikologis (Y) memenuhi asumsi kesamaan varians residual.

3. Uji Regresi Moderasi

Pengujian hipotesis dilakukan dengan regresi moderasi menggunakan model berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 Z + \beta_3 (X \times Z) + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

X = variabel independen

Z = variabel moderator

$X \times Z$ = variabel interaksi

β_0 = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi

ε = error

Koefisien yang menjadi fokus utama dalam analisis moderasi adalah β_3 pada term interaksi. Apabila nilai signifikansi term interaksi $p < 0,05$, maka variabel moderator dinyatakan berperan dalam memoderasi hubungan antara X dan Y. Sebaliknya, apabila $p > 0,05$, maka variabel moderator tidak terbukti memoderasi

hubungan tersebut. Dalam regresi interaksi, pengujian koefisien dilakukan untuk menilai apakah kemiringan hubungan X terhadap Y berubah pada tingkat Z yang berbeda

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari tiga bagian: uji koefisien determinasi (R^2), uji simultan (F), dan uji parsial (t). Berikut penjelasan sederhana masing-masing uji:

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan seluruh variabel bebas dalam menjelaskan perubahan pada variabel terikat (Y). Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1.

- 1) Jika $R^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mampu menjelaskan Y sama sekali.
- 2) Jika $R^2 = 1$, berarti variabel bebas mampu menjelaskan Y secara sempurna.
- 3) Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik model tersebut.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel secara bersama-sama (serentak) memiliki pengaruh yang nyata terhadap Y.

- 1) Jika nilai Sig. (p-value) $< 0,05 \rightarrow H_0$ ditolak $\rightarrow$ artinya model layak dan semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap Y.
- 2) Jika nilai Sig. (p-value) $> 0,05 \rightarrow H_0$ diterima $\rightarrow$ artinya model tidak layak.

c. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual (terpisah) terhadap Y.

- 1) Jika nilai Sig. (p-value) $< 0,05 \rightarrow H_0$ ditolak $\rightarrow$ berpengaruh signifikan
- 2) Jika nilai Sig. (p-value) $> 0,05 \rightarrow H_0$ diterima $\rightarrow$ tidak berpengaruh signifikan

BAB IV

HASIL & PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah & Profil Lapas Perempuan Kelas IIA Malang

Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Malang lahir dari transformasi sistem kepenjaraan menjadi sistem pemasyarakatan pada 27 April 1964, sebuah perubahan paradigma yang menempatkan reintegrasi sosial sebagai tujuan utama pembinaan narapidana berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Cikal bakal lapas ini dikenal sebagai Lapas Malang II, berlokasi di Jalan Merdeka Timur No. 4 dengan bangunan peninggalan kolonial Belanda, dan pada masa itu masih menyatu secara administratif dengan Daerah Pemasyarakatan Malang. Status sebagai lapas khusus narapidana wanita baru ditetapkan secara resmi melalui SK Menteri Kehakiman RI No. DDP.4.1/5/4 tanggal 1 April 1969, menjadikan lapas ini salah satu lembaga pemasyarakatan wanita tertua di Indonesia.

Perkembangan selanjutnya ditandai dengan peningkatan status menjadi Kelas IIA pada 26 Februari 1985, yang membawa konsekuensi pada penambahan kapasitas, fasilitas, serta kewenangan dalam menangani warga binaan dengan tingkat keamanan menengah. Tidak lama setelah itu, pada 16 Maret 1987, lapas dipindahkan dari lokasi awal di Jalan Merdeka Timur ke lokasi yang ditempati hingga saat ini, yaitu Jalan Raya Kebonsari No. 18, Kecamatan Sukun, Kota Malang, dengan pertimbangan perluasan area dan kebutuhan lingkungan yang lebih representatif. Luas lahan di lokasi baru ini sekitar 2,5 hektar atau setara 14.000 meter persegi, jauh lebih besar dibandingkan lokasi sebelumnya.

Lokasi saat ini awalnya didesain untuk menampung sekitar 150 hingga 250 warga binaan, sebuah angka yang mencerminkan proyeksi kebutuhan pada masanya. Dalam praktiknya, fasilitas yang tersedia di lokasi ini cukup lengkap, meliputi gedung perkantoran, ruang serbaguna, musholla dan ruang ibadah lintas agama, poliklinik kesehatan, pojok baca dan layanan perpustakaan keliling, fasilitas komunikasi keluarga, hingga lima blok hunian yang diklasifikasikan berdasarkan kebutuhan dan tingkat keamanan. Namun, ketersediaan fasilitas ini pada akhirnya harus berhadapan dengan realitas kelebihan kapasitas penghuni yang jauh melampaui desain awal, sehingga

pengelolaan operasional sehari-hari menjadi lebih kompleks dibandingkan kapasitas ideal yang direncanakan.

2. Visi, Misi, Tugas, dan Struktur Organisasi Lapas

Lapas Perempuan Kelas IIA Malang mengusung visi terwujudnya warga binaan yang mandiri, berdaya guna, dan maju, yang didukung oleh peningkatan kualitas sumber daya manusia petugas demi meningkatkan mutu pelayanan pembinaan. Visi ini diturunkan ke dalam tiga misi utama, yaitu mewujudkan warga binaan yang berpotensi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara; membentuk kepribadian warga binaan yang dinamis, kreatif, dan tahan terhadap pengaruh globalisasi; serta mewujudkan sumber daya petugas yang profesional, berdaya guna, produktif, transparan, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Struktur organisasi Lapas Perempuan Kelas IIA Malang secara lengkap dapat dilihat pada gambar berikut (Gambar 4.1), dengan keseluruhan fungsi hanya ditopang oleh sekitar 104 orang petugas.

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi LPP Kelas IIA Malang



Secara fungsional, tugas pokok lapas berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman RI No. M.01.PR.07.03 Tahun 1985 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemasyarakatan mencakup beberapa fungsi utama yang menjadi tanggung jawab harian pegawai. Fungsi pertama adalah pengamanan dan pemeliharaan ketertiban, yang mengharuskan pegawai bekerja dalam sistem *shift* untuk mengawasi

blok hunian selama 24 jam, melakukan razia rutin guna mencegah masuknya barang terlarang, mengawasi pelaksanaan kunjungan keluarga baik secara tatap muka maupun daring, serta selalu siap mengantisipasi potensi gangguan keamanan seperti perselisihan antarpenghuni atau upaya pelarian.

Fungsi kedua adalah pembinaan narapidana, di mana pegawai berperan sebagai pendamping dan fasilitator program kepribadian seperti bimbingan rohani dan penyuluhan hukum, maupun program kemandirian seperti pelatihan menjahit, kuliner, dan kerajinan tangan, yang menuntut keterlibatan langsung dan berkelanjutan dalam mengarahkan serta mengevaluasi perkembangan warga binaan setiap hari. Fungsi ketiga adalah perawatan kesehatan, yakni berkoordinasi dengan poliklinik untuk kebutuhan medis warga binaan termasuk pendampingan khusus bagi ibu hamil, menyusui, dan anak balita yang ikut tinggal di lapas, sebuah tanggung jawab yang membutuhkan kepekaan dan kesiapsiagaan tersendiri dari pegawai yang bertugas.

Fungsi keempat mencakup tata usaha dan rumah tangga, yaitu pencatatan data warga binaan, pengelolaan dokumen pidana, hingga pelaporan rutin ke Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, yang menuntut ketelitian dan konsistensi administratif di tengah padatnya beban operasional. Fungsi kelima adalah bimbingan kerja, yaitu mempersiapkan sarana produksi serta mengelola dan memasarkan hasil kerja warga binaan seperti produk konveksi dan batik. Dengan jumlah personel sebanyak 104 orang yang harus mendistribusikan diri ke seluruh fungsi tersebut, satu orang pegawai pada praktiknya kerap merangkap lebih dari satu fungsi sekaligus, sehingga beban tugas harian yang ditanggung jauh lebih luas dibandingkan uraian jabatan formalnya.

3. Karakteristik Warga Binaan Pemasyarakatan

Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) di Lapas Perempuan Kelas IIA Malang memiliki karakteristik demografis, sosial, dan yuridis yang beragam. Berdasarkan data yang tersedia hingga awal tahun 2026, jumlah total WBP berkisar antara 421 hingga 468 orang. Mayoritas dari mereka berstatus narapidana yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, sementara sebagian kecil masih berstatus tahanan yang menunggu proses persidangan. Dari segi usia, warga binaan didominasi oleh kelompok usia produktif yaitu 20-40 tahun, dengan sebagian kecil di atas 50 tahun (lansia) dan beberapa orang di bawah 20 tahun (anak didik pemasyarakatan yang ditempatkan terpisah).

Ditinjau dari jenis kelamin, karena lapas ini khusus perempuan, maka seluruh warga binaan berjenis kelamin perempuan. Namun demikian, terdapat sejumlah anak

balita yang ikut tinggal bersama ibunya yang sedang menjalani pidana, sesuai dengan kebijakan pemasyarakatan yang mengizinkan anak di bawah usia 2 tahun (dalam praktik bisa sampai 3 tahun) untuk mendampingi ibunya. Keberadaan anak-anak ini menambah kompleksitas pembinaan karena membutuhkan sarana bermain, gizi khusus, dan pendampingan tumbuh kembang. Sementara itu, dari sisi pendidikan, warga binaan memiliki latar belakang yang bervariasi mulai dari tidak tamat SD hingga sarjana (S1 bahkan S2). Variasi tingkat pendidikan ini mempengaruhi metode pembinaan yang diberikan.

Aspek paling dominan dalam karakteristik warga binaan adalah jenis tindak pidana. Berdasarkan catatan lapas, sekitar 80% warga binaan terjerat kasus narkoba, baik sebagai pengguna maupun pengedar. Sisanya tersebar dalam kasus pidana umum seperti pencurian, penipuan, penganiayaan, pembunuhan, dan korupsi. Fenomena dominasi kasus narkoba ini mencerminkan tren nasional sekaligus memberikan tantangan tersendiri dalam pembinaan, karena pecandu narkoba memerlukan rehabilitasi medis dan sosial. Selain itu, terdapat pula warga binaan dengan kasus yang terkait dengan perlindungan anak dan perdagangan orang. Terkait lama menjalani pidana (lama bekerja dalam sistem pidana), sebagian besar warga binaan menjalani pidana kurungan sedang (1-5 tahun) dan pidana penjara di atas 5 tahun (termasuk seumur hidup) meskipun jumlahnya lebih kecil. Informasi tentang sisa masa pidana dan lama menjalani pidana penting untuk penempatan dalam program pembinaan (misalnya program integrasi seperti asimilasi, pembebasan bersyarat, cuti menjelang bebas).

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April hingga Mei 2026, dimulai dari tahap perizinan, observasi awal, pengumpulan data sekunder, hingga penyebaran kuesioner. Adapun lokasi penelitian bertempat di Lapas Perempuan Kelas IIA Malang yang beralamat di Jalan Raya Kebonsari No. 18, Kecamatan Sukun, Kota Malang, Jawa Timur. Pengumpulan data dilakukan secara langsung (offline) dengan menyesuaikan jadwal dan kesiapan petugas lapas.

2. Jumlah Responden Penelitian

Responden penelitian ini adalah seluruh pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Malang yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) aktif. Berdasarkan data

kepegawaian yang diperoleh, total populasi pegawai adalah 104 orang. Dalam penelitian ini, seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (*total sampling*) mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas.

Adapun kriteria subjek penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Pegawai aktif di Lapas Perempuan Kelas IIA Malang
- b. Telah bekerja minimal 1 tahun pada saat penelitian dilakukan

C. Hasil Penelitian

1. Gambaran Responden Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Malang. Sebanyak 104 kuesioner berhasil terkumpul dan seluruh data dinyatakan memenuhi kriteria penelitian sehingga dapat diikutsertakan dalam proses analisis. Karakteristik demografis responden disajikan pada tabel yang mencakup informasi mengenai jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

Tabel 4. 1 Karakteristik Demografis Responden

No	Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Perempuan	85	81,7%
		Laki-laki	19	18,3%
		Total	104	100%
2	Usia	20–30 tahun	55	52,9%
		31–40 tahun	26	25,0%
		41–50 tahun	12	11,5%
		>50 tahun	11	10,6%
		Total	104	100%
3	Lama Bekerja	< 5 tahun	40	38,5%
		5–10 tahun	30	28,8%
		11–20 tahun	13	12,5%
		21–30 tahun	12	11,5%
		>30 tahun	9	8,7%
		Total	104	100%

Berdasarkan tabel 4.1, partisipan penelitian didominasi oleh pegawai perempuan (81,7%), yang mencerminkan karakteristik populasi pegawai pada Lapas Perempuan Kelas IIA Malang yang memang lebih banyak melibatkan petugas perempuan dalam pelaksanaan tugas dan pembinaan warga binaan. Dari segi usia, lebih dari setengah partisipan berada pada rentang usia 20–30 tahun, menunjukkan bahwa tenaga kerja di lembaga ini didominasi oleh kelompok usia dewasa awal yang

umumnya berada pada fase pengembangan karier dan penyesuaian terhadap tuntutan pekerjaan. Selain itu, sebagian besar partisipan memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun, yang mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai masih berada pada kategori pegawai dengan pengalaman kerja relatif menengah hingga awal. Komposisi tersebut memberikan gambaran bahwa responden penelitian didominasi oleh pegawai perempuan dengan usia produktif dan masa kerja yang relatif belum terlalu panjang, sehingga persepsi mereka terhadap tuntutan kerja, dukungan keluarga, dan kesejahteraan psikologis kemungkinan dipengaruhi oleh dinamika adaptasi karier serta tanggung jawab pekerjaan yang sedang berkembang.

Karakteristik partisipan tidak hanya ditinjau berdasarkan aspek demografis, tetapi juga berdasarkan jabatan yang ditempati dalam struktur organisasi Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas IIA Malang. Distribusi partisipan berdasarkan kategori jabatan dapat dilihat pada Tabel dibawah.

Tabel 4. 2 Kategori Jabatan Responden

No	Kategori Jabatan	f	%
1	Kepala Lembaga (Kalapas)	1	1,0%
2	Pejabat Struktural (Kasubbag, Kasi, Kasubsi, Kaur, Ka.KPLP)	18	17,3%
3	Tenaga Kesehatan dan Psikolog	7	6,7%
4	Administrasi dan Pengelolaan Data/Keuangan	12	11,5%
5	Pembinaan dan Teknis Pemasarakatan	5	4,8%
6	Petugas Pengamanan dan Penjagaan	61	58,7%
Total		104	100

Berdasarkan tabel 4.2, komposisi partisipan penelitian didominasi oleh petugas pengamanan dan penjagaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan pegawai yang berinteraksi langsung dengan warga binaan serta bertanggung jawab terhadap keamanan dan ketertiban lembaga pemasarakatan. Dominasi kelompok tersebut mengindikasikan bahwa persepsi mengenai tuntutan kerja, dukungan keluarga, dan kesejahteraan psikologis dalam penelitian ini lebih banyak merepresentasikan pengalaman pegawai pada fungsi operasional lapangan. Sementara itu, keberadaan responden dari jabatan struktural, administrasi, kesehatan, psikologi, dan pembinaan memungkinkan penelitian memperoleh gambaran yang lebih komprehensif dari berbagai unit kerja yang ada di Lapas Perempuan Kelas IIA Malang.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada variabel dalam penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data, meliputi nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, serta standar deviasi (SD). Analisis ini diterapkan pada setiap variabel, yaitu tuntutan kerja (X), dukungan keluarga (Z) dan kesejahteraan psikologis (Y), sehingga dapat diketahui sebaran dan kecenderungan data dari masing-masing variabel sebelum dilakukan analisis lanjutan.

a. Nilai mean dan standart deviasi

Hasil nilai mean dan standar deviasi pada variabel keterlibatan ekstrakurikuler, kesepian, dan ide bunuh diri penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	SD
Kesejahteraan Psikologis	104	33	72	56,34	7,57
Dukungan Keluarga	104	32	56	42,86	4,79
Tuntutan Kerja	104	24	50	36,49	4,79

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.3, dapat diketahui sebagai berikut:

- 1) Skala Tuntutan Kerja (TK) menunjukkan nilai minimum sebesar 24 dan nilai maksimum sebesar 50. Nilai mean yang diperoleh adalah 36,49 dengan standar deviasi sebesar 4,791, yang menunjukkan bahwa tingkat tuntutan kerja responden cenderung berada pada tingkat sedang dengan variasi skor yang relatif rendah.
- 2) Skala Dukungan Keluarga (DK) memiliki nilai minimum sebesar 32 dan nilai maksimum sebesar 56. Nilai mean yang diperoleh adalah 42,86 dengan standar deviasi sebesar 4,790, yang menunjukkan bahwa responden memperoleh dukungan keluarga yang cukup baik dengan variasi skor yang relatif rendah.
- 3) Skala Kesejahteraan Psikologis (KP) menunjukkan nilai minimum sebesar 33 dan nilai maksimum sebesar 72. Nilai mean yang diperoleh adalah 56,34 dengan standar deviasi sebesar 7,574, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang cukup tinggi dengan variasi skor yang relatif moderat antar responden.

b. Kategorisasi

Skor yang digunakan untuk kategorisasi dalam penelitian ini ditumpukan pada nilai rata-rata (mean), dengan mendasarkan pada ketetapan norma kategorisasi sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Norma Kategorisasi

Rumusan	Kategorisasi
$X > (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	Tinggi
$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) < X < (\text{Mean} + \text{SD})$	Sedang
$X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$	Rendah

Berdasarkan tabel 4.4 norma kategorisasi di atas menunjukkan bahwa penentuan tingkat suatu variabel dilakukan berdasarkan nilai mean dan standar deviasi. Skor yang berada di atas Mean + 1 SD dikategorikan sebagai tinggi, yang berarti individu berada pada tingkat yang jauh lebih besar dibandingkan rata-rata kelompok. Skor yang berada di antara Mean-1 SD hingga Mean + 1 SD termasuk kategori sedang, menunjukkan kondisi yang berada dalam rentang rata-rata atau tipikal. Sementara itu, skor yang lebih rendah dari Mean-1 SD dikategorikan sebagai rendah, menandakan bahwa individu memiliki tingkat variabel yang lebih kecil dari kelompok secara keseluruhan. Berikut kategorisasi berdasarkan usia, gender dan lama bekerja.

Tabel 4. 5 Kategorisasi Responden Berdasarkan Gender, Usia, Lama Bekerja

Karakteristik	Kategori	Tuntutan Kerja	Dukungan Keluarga	Kesejahteraan Psikologis
Gender				
Laki-laki (n=19)	Rendah	2 (10,5%)	0 (0,0%)	1 (5,3%)
	Sedang	11 (57,9%)	9 (47,4%)	9 (47,4%)
	Tinggi	6 (31,6%)	10 (52,6%)	9 (47,4%)
Perempuan (n=85)	Rendah	2 (2,4%)	0 (0,0%)	4 (4,7%)
	Sedang	79 (92,9%)	47 (55,3%)	28 (32,9%)
	Tinggi	4 (4,7%)	38 (44,7%)	53 (62,4%)
Usia				
Dewasa Awal (n=81)	Rendah	4 (4,9%)	0 (0,0%)	4 (4,9%)
	Sedang	67 (82,7%)	46 (56,8%)	27 (33,3%)
	Tinggi	10 (12,3%)	35 (43,2%)	50 (61,7%)
Dewasa Madya (n=23)	Rendah	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (4,3%)
	Sedang	23 (100,0%)	10 (43,5%)	10 (43,5%)
	Tinggi	0 (0,0%)	13 (56,5%)	12 (52,2%)
Lama Bekerja				
< 10 Tahun (n=70)	Rendah	4 (5,7%)	0 (0,0%)	4 (5,7%)
	Sedang	56 (80,0%)	38 (54,3%)	21 (30,0%)

	Tinggi	10 (14,3%)	32 (45,7%)	45 (64,3%)
> 10 Tahun (n=34)	Rendah	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (2,9%)
	Sedang	34 (100,0%)	18 (52,9%)	16 (47,1%)
	Tinggi	0 (0,0%)	16 (47,1%)	17 (50,0%)

1) Kategorisasi Variabel Penelitian Berdasarkan Gender

Berdasarkan tabel 4.5, mayoritas responden laki-laki maupun perempuan berada pada kategori tuntutan kerja sedang, dengan persentase masing-masing sebesar 57,9% dan 92,9%. Pada variabel dukungan keluarga, sebagian besar responden laki-laki berada pada kategori tinggi sebesar 52,6%, sedangkan pada responden perempuan mayoritas berada pada kategori sedang sebesar 55,3%. Sementara itu, pada variabel kesejahteraan psikologis, sebagian besar responden perempuan berada pada kategori tinggi sebesar 62,4%, sedangkan pada responden laki-laki kategori sedang dan tinggi memiliki proporsi yang sama, yaitu masing-masing 47,4%.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa baik responden laki-laki maupun perempuan cenderung memiliki persepsi tuntutan kerja yang berada pada tingkat sedang. Selain itu, kesejahteraan psikologis responden secara umum berada pada kategori sedang hingga tinggi, dengan proporsi kategori tinggi yang lebih dominan pada responden perempuan. Meskipun terdapat perbedaan distribusi pada dukungan keluarga antara laki-laki dan perempuan, secara keseluruhan tidak terlihat perbedaan yang terlalu mencolok dalam pola ketiga variabel penelitian berdasarkan gender. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis responden tetap relatif baik meskipun tingkat tuntutan kerja yang dirasakan berbeda antar kelompok gender.

2) Kategorisasi Variabel Penelitian Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 4.5 kategori usia, mayoritas responden pada kelompok dewasa awal maupun dewasa madya berada pada kategori tuntutan kerja sedang, masing-masing sebesar 82,7% dan 100,0%. Pada variabel dukungan keluarga, sebagian besar responden dewasa awal berada pada kategori sedang sebesar 56,8%, sedangkan pada kelompok dewasa madya mayoritas berada pada kategori tinggi sebesar 56,5%. Selain itu, kategori kesejahteraan psikologis tinggi ditemukan pada 61,7% responden dewasa awal dan 52,2% responden dewasa madya.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pada kedua kelompok usia, tuntutan kerja cenderung berada pada tingkat sedang. Responden dewasa awal memiliki proporsi kesejahteraan psikologis tinggi yang lebih besar dibandingkan responden dewasa madya. Sementara itu, dukungan keluarga pada kelompok dewasa madya cenderung lebih tinggi dibandingkan kelompok dewasa awal. Meskipun terdapat perbedaan persentase pada beberapa kategori, secara umum distribusi ketiga variabel penelitian pada kedua kelompok usia masih menunjukkan pola yang relatif serupa.

3) Kategorisasi Variabel Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan tabel 4.5 lama bekerja, mayoritas responden dengan masa kerja <10 tahun maupun >10 tahun berada pada kategori tuntutan kerja sedang, yaitu masing-masing sebesar 80,0% dan 100,0%. Pada variabel dukungan keluarga, sebagian besar responden dengan masa kerja <10 tahun berada pada kategori sedang sebesar 54,3%, sedangkan responden dengan masa kerja >10 tahun juga didominasi kategori sedang sebesar 52,9%. Adapun kategori kesejahteraan psikologis tinggi dimiliki oleh 64,3% responden dengan masa kerja <10 tahun dan 50,0% responden dengan masa kerja >10 tahun.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa baik responden dengan masa kerja yang lebih singkat maupun lebih lama sama-sama didominasi oleh kategori tuntutan kerja sedang. Kesejahteraan psikologis yang tinggi lebih banyak ditemukan pada responden dengan masa kerja kurang dari 10 tahun, sedangkan distribusi dukungan keluarga pada kedua kelompok relatif seimbang antara kategori sedang dan tinggi. Secara keseluruhan, tidak terdapat perbedaan yang terlalu mencolok pada pola distribusi ketiga variabel penelitian berdasarkan lama bekerja, sehingga karakteristik masa kerja tidak menunjukkan variasi yang substantif terhadap kondisi responden dalam penelitian ini.

c. Faktor Pembentuk Variabel

1) Tuntutan Kerja

Tabel 4. 6 Faktor Pembentuk Variabel Tuntutan Kerja

Aspek	Skor Total	Mean	Persentase
<i>Mental Demands</i>	1.411	3,31	37,18%
<i>Emotional Demands</i>	1.351	2,60	35,60%

<i>Workload</i>	1.033	2,26	27,22%
Total	3.795	2,61	100%

Berdasarkan tabel 4.6, hasil analisis faktor pembentuk variabel tuntutan kerja, aspek yang paling dominan adalah *Mental Demands* dengan persentase sebesar 37,18%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden lebih banyak merasakan tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas berpikir, konsentrasi, perhatian, dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Tingginya aspek ini mengindikasikan bahwa pekerjaan responden lebih banyak menuntut kemampuan kognitif dibandingkan tuntutan fisik maupun emosional.

Temuan tersebut tercermin pada beberapa aitem yang memperoleh skor tinggi, seperti “Saya harus memberikan perhatian penuh pada pekerjaan saya” (aitem 13) dan “Pekerjaan saya membutuhkan kehati-hatian dalam bekerja” (aitem 14). Hal ini menunjukkan bahwa responden dituntut untuk tetap fokus dan teliti dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, aspek dengan persentase terendah adalah *Workload* (27,22%), yang menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan bukan merupakan sumber tuntutan utama yang dirasakan responden dibandingkan tuntutan yang bersifat mental.

2) Dukungan Keluarga

Tabel 4. 7 Faktor Pembentuk Variabel Dukungan Keluarga

Aspek	Skor Total	Mean	Persentase
Appraisal Support	1.420	3,41	31,86%
Emotional Support	1.001	3,21	22,46%
Informational Support	950	3,04	21,31%
Instrumental Support	1.086	2,61	24,37%
Total	4.457	3,07	100%

Berdasarkan tabel 4.7 hasil analisis, aspek yang paling dominan dalam variabel dukungan keluarga adalah Dukungan Penghargaan dengan persentase sebesar 31,86%. Hasil ini menunjukkan bahwa bentuk dukungan yang paling banyak diterima responden berasal dari penghargaan, pengakuan, dorongan, dan penilaian positif yang diberikan oleh anggota keluarga. Dukungan tersebut berperan dalam meningkatkan rasa percaya diri dan keyakinan responden terhadap kemampuan yang dimiliki.

Dominannya aspek Dukungan Penghargaan terlihat dari aitem seperti “Keluarga saya mengakui kemampuan yang saya miliki” (aitem 21) dan “Saya merasa didukung dan dikuatkan oleh keluarga dalam mengambil keputusan” (aitem 20). Tingginya skor pada aitem tersebut menunjukkan bahwa keluarga berfungsi sebagai sumber validasi dan penguatan psikologis bagi responden. Sebaliknya, aspek Dukungan Instrumental memperoleh persentase terendah (24,37%), yang menunjukkan bahwa bantuan dalam bentuk materi maupun bantuan langsung relatif lebih rendah dibandingkan bentuk dukungan lainnya.

3) Kesejahteraan Psikologis

Tabel 4. 8 Faktor Pembentuk Variabel Kesejahteraan Psikologis

Aspek	Skor Total	Mean	Persentase
<i>Personal Growth</i>	1.048	3,36	17,89%
<i>Self Acceptance</i>	1.012	3,24	17,27%
<i>Positive Relations</i>	984	3,15	16,79%
<i>Environmental Mastery</i>	959	3,07	16,37%
<i>Purpose in Life</i>	941	3,02	16,06%
<i>Autonomy</i>	915	2,93	15,62%
Total	5.859	3,13	100%

Berdasarkan tabel 4.8, hasil analisis menunjukkan bahwa aspek yang paling dominan dalam variabel kesejahteraan psikologis adalah *Personal Growth* dengan persentase sebesar 17,89%. Temuan ini menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan untuk terus mengembangkan diri, terbuka terhadap pengalaman baru, serta memandang kehidupan sebagai proses pembelajaran yang berkelanjutan. Tingginya aspek ini mengindikasikan adanya orientasi positif terhadap pengembangan potensi diri dan peningkatan kualitas hidup.

Dominannya aspek *personal growth* tercermin pada aitem seperti “Bagi saya, hidup adalah proses pembelajaran, perubahan, dan pertumbuhan yang berkelanjutan” (aitem 16) serta “Saya pikir penting untuk memiliki pengalaman baru yang menantang cara berpikir tentang diri sendiri dan dunia” (aitem 17). Tingginya skor pada kedua aitem tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi untuk terus belajar dan berkembang. Sebaliknya, aspek dengan persentase terendah adalah *Autonomy* (15,62%), yang menunjukkan bahwa

kemandirian dalam mengambil keputusan dan mempertahankan pendapat pribadi masih relatif lebih rendah dibandingkan aspek kesejahteraan psikologis lainnya.

3. Uji Asumsi Regresi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai unstandardized residual. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka residual terdistribusi normal (asumsi normalitas terpenuhi).

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Statistik	Sig. (p)	Keterangan
Tuntutan Kerja	0,088	0,385	Normal
Dukungan Keluarga	0,095	0,294	Normal
Kesejahteraan Psikologis	0,068	0,713	Normal

Berdasarkan tabel 4.9, hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi pada variabel Tuntutan Kerja sebesar 0,385, Dukungan Keluarga sebesar 0,164, dan Kesejahteraan Psikologis sebesar 0,994. Seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan memeriksa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF melebihi angka 10, maka hal tersebut menunjukkan adanya indikasi multikolinearitas antar variabel prediktor.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Tuntutan Kerja	.957	1.045
Dukungan Keluarga	.957	1.045

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel Tuntutan Kerja adalah 1,005, dan nilai VIF untuk variabel Dukungan Keluarga juga sebesar 1,005. Karena seluruh nilai VIF berada di bawah angka 10, maka dapat

disimpulkan model moderasi tidak mengalami multikolinearitas. Dengan demikian, kedua variabel prediktor tersebut dapat digunakan secara bersamaan dalam model regresi tanpa menimbulkan masalah korelasi tinggi antar variabel.

c. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser, yaitu meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Apabila nilai signifikansi (Sig.) melebihi angka 0,05, maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas (varians residual homogen).

Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Tuntutan Kerja	0,993	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Dukungan Keluarga	0,986	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Berdasarkan tabel 4.11, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Tuntutan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,993 dan variabel Dukungan Keluarga memiliki nilai signifikansi sebesar 0,986. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut..

4. Hasil Uji Moderasi

Uji moderasi dilakukan untuk mengetahui apakah dukungan keluarga mampu memoderasi hubungan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan psikologis pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Malang. Analisis dilakukan menggunakan metode Moderated Regression Analysis (MRA) dengan memasukkan variabel dukungan keluarga (DK), tuntutan kerja (TK), dan variabel interaksi (DK × TK) ke dalam model regresi.

Tabel 4. 12 Hasil Analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Variabel	B	SE	β	t	Sig.
Dukungan Keluarga (DK)	0,845	0,181	0,432	4,669	< 0,001

Tuntutan Kerja (TK)	-0,071	0,201	-0,037	-0,353	0,725
DK × TK	-0,052	0,045	-0,120	-1,165	0,247

Berdasarkan tabel 4.12, variabel dukungan keluarga memiliki koefisien regresi sebesar 0,845 dengan nilai signifikansi $< 0,001$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Variabel tuntutan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,725 ($p > 0,05$), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Variabel interaksi dukungan keluarga × tuntutan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,247 ($p > 0,05$), sehingga efek moderasi tidak signifikan.

5. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 13 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	1050	3	350,00	8,630	$< 0,001$
Residual	4056	100	40,56		
Total	5106	103			

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai $F = 8,630$ dengan nilai signifikansi $p < 0,001$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka model regresi secara keseluruhan signifikan. Dengan demikian, dukungan keluarga, tuntutan kerja, dan interaksi keduanya secara simultan berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis.

b. Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial terhadap kesejahteraan psikologis.

Tabel 4. 14 Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Dukungan Keluarga (DK)	4,669	$< 0,001$	Signifikan
Tuntutan Kerja (TK)	-0,353	0,725	Tidak Signifikan

Berdasarkan tabel 4.14, variabel dukungan keluarga memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Variabel tuntutan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,725 ($p > 0,05$), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R^2	Adjusted R^2	R^2 Change
0,453	0,206	0,182	0,206

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai R sebesar 0,453, yang menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan kesejahteraan psikologis berada pada kategori sedang. Nilai R^2 sebesar 0,206 menunjukkan bahwa 20,6% variasi kesejahteraan psikologis dapat dijelaskan oleh dukungan keluarga, tuntutan kerja, dan interaksi keduanya. Sementara itu, 79,4% variasi kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,182 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah prediktor, model mampu menjelaskan 18,2% variasi kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh keputusan sebagai berikut:

Hipotesis ditolak, karena interaksi antara tuntutan kerja dan dukungan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis ($\beta = -0,120$; $p = 0,247 > 0,05$), sehingga dukungan keluarga tidak terbukti memoderasi hubungan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan psikologis.

D. Pembahasan

1. Tingkat Tuntutan Kerja, Dukungan Keluarga dan Kesejahteraan Psikologis Pada Pegawai Pegawai Lapas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Lapas Perempuan Malang berada pada kategori tuntutan kerja sedang (86,5%), dukungan keluarga sedang (53,8%) dengan hampir separuh pegawai lainnya (46,2%) berada pada kategori tinggi, dan kesejahteraan psikologis tinggi (59,6%). Pola distribusi ini membentuk gambaran psikososial yang menarik. Pegawai menghadapi beban kerja yang cukup berarti namun

masih dalam batas yang dapat dikelola, didukung oleh kehadiran keluarga yang cukup kuat, dan pada akhirnya mampu mempertahankan fungsi psikologis yang relatif optimal. Temuan ini selaras dengan premis dasar *Job Demands-Resources* (JD-R) Model bahwa dampak negatif tuntutan kerja terhadap kesejahteraan psikologis dapat diminimalkan ketika individu memiliki sumber daya yang memadai (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2023).

Kategori sedang pada tuntutan kerja mencerminkan kondisi di mana pegawai menghadapi tekanan struktural yang nyata pengawasan warga binaan, beban administratif, serta tuntutan emosional dalam menangani populasi rentan. Namun intensitasnya tidak sampai melampaui ambang batas kemampuan adaptif individu secara kronis. Kondisi ini dapat dipahami melalui konsep *hindrance demands versus challenge demands* dalam JD-R Model: tuntutan yang dirasakan sebagai tantangan cenderung memotivasi dan tidak serta-merta merusak kesejahteraan, berbeda dengan tuntutan yang bersifat hambatan (Crawford et al., 2010; Podsakoff, Freiburger, Podsakoff, & Rosen, 2023). Kendati demikian, keberadaan 9,6% responden pada kategori tinggi menandakan bahwa sebagian kecil pegawai mengalami tekanan yang patut mendapat perhatian serius dari manajemen institusi.

Pola distribusi dukungan keluarga merupakan temuan yang menarik untuk dicermati. Sebagian besar pegawai (53,8%) memperoleh dukungan keluarga pada level sedang, sementara hampir separuh lainnya (46,2%) berada pada level tinggi, dan tidak satu pun responden berada pada kategori rendah. Kondisi ini sejalan dengan karakteristik budaya kolektivis Indonesia di mana keluarga berfungsi sebagai unit sosial primer yang secara aktif terlibat dalam kehidupan anggotanya, termasuk dalam konteks pekerjaan berisiko tinggi (Triandis, 1995; Susanti & Mariyati, 2024). Berdasarkan *Conservation of Resources* (COR) Theory, dukungan keluarga merupakan sumber daya sosial yang melindungi individu dari pengurasan energi psikologis akibat tekanan kerja; ketiadaan responden pada kategori rendah pada sampel ini menjadi indikasi bahwa pegawai memiliki pemulihan (*recovery resource*) yang relatif terjaga di luar lingkungan kerja, meski tingkat dukungan yang diperoleh sebagian besar masih berada pada level moderat (Hobfoll, 1989; Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2023).

Kategori tinggi pada kesejahteraan psikologis (59,6%) menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Lapas Perempuan Malang mampu berfungsi secara psikologis secara optimal meski bekerja dalam lingkungan yang penuh tekanan struktural. Dalam kerangka Ryff (1989), kesejahteraan psikologis yang tinggi mencerminkan kapasitas

individu untuk menerima diri secara positif, mengelola lingkungan secara efektif, menjalin relasi yang bermakna, serta memiliki arah dan tujuan hidup yang jelas. Temuan ini menantang asumsi umum bahwa paparan terhadap warga binaan dan beban kerja institusional secara otomatis merusak kondisi psikologis petugas, sebagaimana dikritisi oleh beberapa studi yang menunjukkan bahwa makna pekerjaan dan kohesi sosial dapat menjadi faktor protektif yang kuat (Luthans, 2002; Schaufeli, 2017; Agustin, Nashori, Tetteng, & Musa, 2024). Meski demikian, 4,8% responden yang berada pada kategori rendah mengingatkan bahwa kelompok minoritas ini rentan dan tidak boleh diabaikan dalam kebijakan kesejahteraan pegawai.

Ketiga pola distribusi ini secara bersama membentuk gambaran psikososial yang koheren. Tuntutan kerja yang sedang (86,5%) tidak menguras energi pegawai hingga titik kritis, dukungan keluarga yang sebagian besar berada pada level sedang hingga tinggi (53,8% dan 46,2%) menyediakan sumber pemulihan emosional yang cukup konsisten, dan hasilnya kesejahteraan psikologis mayoritas pegawai (59,6%) terjaga pada level optimal. Kondisi ini menggambarkan keseimbangan yang relatif stabil, namun bersifat rentan. Pergeseran ke arah tuntutan kerja yang lebih tinggi misalnya akibat penambahan jumlah warga binaan atau pengurangan SDM berpotensi mengganggu keseimbangan tersebut.

2. Pengaruh Tuntutan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pegawai Lapas

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa tuntutan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pegawai Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Malang ($B = -0,071$; $SE = 0,201$; $\beta = -0,037$; $t = -0,353$; $p = 0,725$). Nilai signifikansi ini jauh di atas 0,05, sehingga tuntutan kerja tidak terbukti menjadi prediktor kesejahteraan psikologis pegawai. Nilai koefisien beta yang sangat kecil ($\beta = -0,037$) juga menunjukkan bahwa arah pengaruhnya, meski negatif sesuai prediksi teori, praktis tidak memberi kontribusi yang berarti terhadap perubahan kesejahteraan psikologis pegawai. Kondisi ini berbeda dengan hasil uji simultan (Uji F) yang menunjukkan bahwa model penelitian secara keseluruhan tetap signifikan ($F = 8,630$; $p < 0,001$), yang berarti kesejahteraan psikologis pegawai memang dipengaruhi oleh variabel-variabel dalam model penelitian ini, hanya saja bukan oleh tuntutan kerja secara individual, melainkan oleh dukungan keluarga sebagai penyumbang utama.

Hipotesis yang menyatakan tuntutan kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis pegawai lapas dengan demikian ditolak.

Job Demands-Resources (JD-R) Model dari Bakker dan Demerouti (2007) menjadi dasar hipotesis ini. Model ini menjelaskan bahwa tuntutan kerja yang tinggi akan menguras energi pegawai lewat proses kelelahan (*exhaustion*), sehingga kesejahteraan psikologis ikut turun, sebuah alur yang dalam model ini disebut sebagai *health impairment process*. Pegawai lapas menghadapi tuntutan kerja yang berat setiap hari, mulai dari pengamanan, pengawasan warga binaan, sampai beban administratif, sehingga secara teori tuntutan ini semestinya menurunkan kesejahteraan mereka lewat proses tersebut. Bakker dan Demerouti (2007) juga menjelaskan bahwa proses penurunan kesejahteraan akibat tuntutan kerja umumnya bersifat bertahap dan baru benar-benar terlihat ketika tuntutan tersebut berlangsung dalam intensitas tinggi dan jangka waktu lama tanpa disertai pemulihan yang cukup. Kenyataannya, hasil penelitian tidak menunjukkan hal itu. Alasan paling masuk akal justru terlihat dari bentuk tuntutan yang paling dominan dialami pegawai, komposisi gender pegawai, dan status kerja mereka sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Aspek Mental Demands menjadi bentuk tuntutan kerja paling dominan yang dialami pegawai, dengan kontribusi sebesar 37,18%, mengalahkan tuntutan fisik maupun beban jumlah pekerjaan (*Workload*) yang berada di posisi terendah (27,22%). Pegawai lebih dituntut untuk fokus, teliti, dan berpikir cermat, bukan sekadar menyelesaikan banyak tugas dalam waktu singkat. Model *Demand-Control* dari Karasek (1979) menjelaskan bahwa dampak tuntutan kerja terhadap kondisi psikologis pegawai bergantung pada seberapa besar kendali (*control*) yang dimiliki pegawai atas cara kerjanya. Tuntutan mental seperti perhatian dan ketelitian umumnya masih dapat dikendalikan sendiri lewat ritme kerja yang diatur pegawai, berbeda dengan tuntutan fisik atau beban kerja berlebih yang lebih sulit dikendalikan. Lamanya masa kerja sebagian besar pegawai turut membuat tuntutan mental tersebut menjadi hal yang biasa dan rutin dijalani, bukan lagi beban yang terasa berat. Kombinasi antara sifat tuntutan yang mental, terkendali, dan telah menjadi rutinitas inilah yang membuat dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis tidak terlalu terasa.

Partisipan penelitian ini didominasi oleh pegawai perempuan, yaitu sebesar 81,7%. Komposisi ini penting karena sesama perempuan cenderung lebih mudah membentuk kedekatan dan saling mendukung satu sama lain. Prinsip homofili (*homophily*) dari McPherson, Smith-Lovin, dan Cook (2001) menjelaskan bahwa orang

lebih mudah dekat dan saling percaya dengan orang lain yang mirip dengan dirinya, termasuk dalam hal jenis kelamin. *Social Identity Theory* dari Tajfel dan Turner (1979) menambahkan penjelasan ini: ketika seseorang merasa satu kelompok dengan orang lain, dalam hal ini sesama perempuan di lingkungan kerja yang sama, rasa memiliki dan kepedulian terhadap sesama anggota kelompok akan meningkat. Rasa kedekatan semacam ini membuat pegawai perempuan di lapas lebih mudah saling menguatkan dan saling membantu menghadapi tekanan pekerjaan, bukan lewat mekanisme coping tertentu, melainkan lewat kedekatan sosial yang terbentuk secara alami karena kesamaan identitas. Kedekatan ini berfungsi sebagai sumber daya sosial (*job resource*) yang menahan efek buruk tuntutan kerja terhadap kesejahteraan psikologis, sesuai dengan prinsip dasar JD-R Model bahwa dampak negatif tuntutan kerja bisa diredam apabila sumber daya yang tersedia cukup memadai (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2023).

Status pegawai sebagai ASN juga menjadi sumber daya yang tidak bisa diabaikan. Gaji pokok pegawai lapas di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019, dengan kisaran mulai dari sekitar Rp1.685.000 sampai Rp6.373.200 tergantung golongan dan masa kerja. Di luar gaji pokok, pegawai lapas juga menerima tunjangan kinerja yang nilainya bisa mencapai Rp3.100.000 hingga Rp3.500.000 per bulan untuk kelas jabatan menengah, ditambah tunjangan keluarga dan tunjangan lain sesuai aturan yang berlaku. Penghasilan tetap ini, digabung dengan status kerja yang aman karena berstatus ASN (*job security*), menjadi tameng psikologis bagi pegawai. COR Theory dari Hobfoll (1989) menjelaskan bahwa rasa aman terhadap kepastian penghasilan dan status kerja termasuk sumber daya (*resource*) penting bagi individu. Pegawai tidak perlu khawatir kehilangan pekerjaan atau penghasilan meski tuntutan kerja tinggi, sehingga tuntutan kerja tidak sampai mengganggu kesejahteraan psikologis mereka secara berarti.

Penelitian terdahulu memberikan gambaran yang beragam soal hubungan ini, dan perbedaan hasilnya bisa dijelaskan dari konteks sumber daya yang tersedia pada masing-masing populasi. Penelitian pada 163 petugas lapas di Haryana, India, menemukan bahwa tuntutan kerja tidak berhubungan signifikan dengan kesejahteraan kerja petugas, sementara sumber daya kerja seperti dukungan sosial justru berpengaruh signifikan, sejalan dengan hasil penelitian ini karena sumber daya sosial berhasil meredam dampak tuntutan kerja. Schaufeli dan Taris (2014) juga menyimpulkan bahwa dampak tuntutan kerja terhadap kesejahteraan sangat bergantung pada ketersediaan

sumber daya kerja; ketika sumber daya tersedia, efek tuntutan kerja menjadi tidak bermakna, sebuah prinsip *buffer hypothesis* yang kembali ditegaskan dalam tinjauan terbaru JD-R Model (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2023). Sebaliknya, Kinman, Clements, dan Hart (2017) menemukan bahwa tuntutan kerja menjadi salah satu prediktor utama gangguan kesehatan mental pada 1.267 petugas lapas di Inggris, dengan 74% di antaranya memenuhi kriteria gangguan kesehatan mental; hasil yang berbeda ini kemungkinan besar terjadi karena populasi petugas lapas di Inggris tidak memiliki sumber daya penyeimbang sekuat pegawai lapas perempuan di Indonesia, baik dari sisi kedekatan sesama gender maupun jaminan kerja sebagai pegawai negeri, sehingga tuntutan kerja pada populasi tersebut langsung berdampak pada kondisi psikologis mereka tanpa ada yang meredam.

Hasil penelitian ini memberi masukan bagi JD-R Model dan COR Theory bahwa sumber daya yang meredam dampak tuntutan kerja tidak selalu berasal dari kebijakan formal institusi, tetapi juga dapat berasal dari konteks sosial dan struktur kerja yang melekat pada suatu populasi, seperti kedekatan sesama gender dan jaminan kerja sebagai ASN pada penelitian ini. Kontribusi teoretis ini penting karena sebagian besar penelitian JD-R Model selama ini banyak menyoroti sumber daya yang sengaja disediakan institusi, seperti pelatihan atau dukungan atasan, sementara sumber daya yang muncul secara alami dari karakteristik populasi pegawai, seperti kedekatan sesama perempuan dan jaminan kerja sebagai ASN, jarang dibahas secara eksplisit. Secara praktis, temuan ini juga memberi arah bagi manajemen lapas bahwa upaya menjaga kesejahteraan psikologis pegawai tidak selalu harus dimulai dari program formal yang baru, melainkan bisa dimulai dari merawat dan memperkuat kedekatan sosial antarpegawai yang sudah terbentuk secara alami di lingkungan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa hubungan tuntutan kerja dengan kesejahteraan psikologis bersifat kontekstual dan tidak dapat digeneralisasi begitu saja lintas negara maupun jenis institusi kerja.

3. Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Kesejahteraan Psikologis Lapas

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa dukungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Malang ($B = 0,845$; $SE = 0,181$; $\beta = 0,432$; $t = 4,669$; $p < 0,001$). Nilai koefisien beta sebesar 0,432 ini tergolong besar untuk ukuran penelitian ilmu sosial, sehingga dukungan keluarga dapat disebut sebagai prediktor paling kuat terhadap kesejahteraan

psikologis dalam penelitian ini. Pegawai yang menerima dukungan lebih besar dari anggota keluarganya menunjukkan kesejahteraan psikologis yang lebih baik, meskipun bekerja di lingkungan yang penuh tekanan.

Kerangka teori *Conservation of Resources* (COR) yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989) dapat menjelaskan temuan ini. Teori ini menyatakan bahwa dukungan sosial, termasuk dukungan keluarga, merupakan sumber daya yang sangat berharga bagi individu dalam menghadapi tekanan hidup sehari-hari. Pegawai yang memiliki cadangan sumber daya sosial yang kuat dari keluarga mampu memulihkan energi psikologis yang terkuras selama bekerja, sehingga kesejahteraan psikologis dapat terjaga. Fungsi restoratif dari keluarga ini menjadi sangat krusial bagi pegawai lapas perempuan, mengingat tingginya intensitas keterlibatan emosional yang dituntut oleh pekerjaan mereka setiap hari (Hobfoll, 1989; Hobfoll, Halbesleben, Neveu, & Westman, 2018).

Teori dukungan sosial yang dikemukakan oleh Cohen dan Wills (1985) juga memberikan landasan yang kuat bagi temuan ini. Teori tersebut membedakan dua jalur pengaruh dukungan sosial, yakni *main effect model* dan *stress-buffering model*. *Main effect model* menjelaskan bahwa dukungan sosial secara langsung berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis individu tanpa memerlukan kehadiran stressor tertentu. Jalur inilah yang tampaknya bekerja pada pegawai lapas dalam penelitian ini, di mana dukungan keluarga beroperasi sebagai sumber daya psikologis yang secara aktif membangun dan mempertahankan kesejahteraan pegawai setiap hari, bukan hanya muncul pada momen-momen tertentu ketika pegawai sedang menghadapi masalah berat (Cohen & Wills, 1985).

Data deskriptif penelitian ini menunjukkan bahwa aspek Dukungan Penghargaan menjadi yang paling dominan (66,98%) dibandingkan Dukungan Instrumental yang paling rendah (51,23%). Pekerjaan pegawai lapas berlangsung di lingkungan yang tertutup dan dijaga ketat oleh protokol keamanan, sehingga keluarga tidak memiliki akses untuk ikut campur atau turun tangan langsung dalam pekerjaan tersebut. Anggota keluarga tidak bisa membantu mengawasi warga binaan, mendampingi proses administrasi lapas, atau terlibat langsung dalam tugas operasional pegawai, sehingga bentuk dukungan berupa bantuan fisik maupun materi memang sulit tersalurkan. Pengakuan dan penilaian positif berupa kata-kata tetap bisa diberikan keluarga kapan saja tanpa memerlukan akses ke dalam lingkungan kerja tersebut, sehingga Dukungan Penghargaan menjadi satu-satunya jenis dukungan yang benar-

benar bisa diberikan secara konsisten oleh keluarga pegawai lapas. Sarafino dan Smith (2011) menegaskan bahwa efektivitas suatu dukungan sangat bergantung pada kesesuaiannya dengan kondisi penerima, dan kondisi kerja pegawai lapas yang tertutup inilah yang menjelaskan mengapa Dukungan Penghargaan tampil begitu dominan sekaligus begitu berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis mereka.

Attachment Theory yang dikemukakan oleh Bowlby (1988) memberi penjelasan yang lebih mendalam mengenai peran keluarga bagi pegawai lapas. Teori ini menjelaskan bahwa keluarga dapat berfungsi sebagai *secure base*, yaitu tempat berlindung yang memberi rasa aman bagi seseorang sehingga ia berani menghadapi tantangan di luar rumah. Pegawai lapas setiap hari berhadapan dengan situasi yang menuntut keberanian, ketegasan, dan kesiapan mental menghadapi risiko, sehingga keberadaan rumah sebagai tempat yang selalu menerima dan mendukung menjadi fondasi penting bagi kekuatan psikologis mereka. Rasa yakin memiliki keluarga yang selalu mendukung inilah yang membuat pegawai berani kembali menjalankan tugas beratnya keesokan hari, seolah keluarga menjadi jangkar batin yang menahan mereka tetap kuat di tengah tekanan pekerjaan yang berisiko tinggi.

Sejumlah penelitian terdahulu yang relevan turut mendukung temuan ini. Lan, Liang, Wu, dan Ye (2021) menemukan bahwa kedekatan dan adaptabilitas keluarga secara signifikan memengaruhi kesejahteraan subjektif pada petugas kepolisian di Tiongkok, sebuah profesi dengan karakteristik tekanan kerja yang sebanding dengan pegawai lapas. Meta-analisis Viswesvaran et al. (1999) yang mencakup lebih dari 60 studi juga menyimpulkan bahwa dukungan sosial keluarga merupakan salah satu prediktor terkuat kesejahteraan psikologis dalam pekerjaan berisiko tinggi, dengan efek yang konsisten ditemukan di berbagai konteks budaya dan organisasi.

Beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa efek dukungan keluarga tidak selalu konsisten dan bergantung pada kondisi tertentu. Penelitian Noor (2003) pada pekerja profesional perempuan menunjukkan bahwa pengaruh dukungan keluarga terhadap kesejahteraan psikologis bervariasi tergantung pada tingkat konflik peran kerja-keluarga yang dialami, di mana individu dengan konflik peran tinggi tidak selalu merasakan peningkatan kesejahteraan yang bermakna meski menerima dukungan keluarga yang besar. Carlson dan Perrewé (1999) menemukan bahwa efek dukungan keluarga dapat menjadi tidak signifikan ketika individu tidak memiliki kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya sosial yang tersedia. Temuan yang lebih baru dari Koutsimani dan Montgomery (2023) juga menunjukkan bahwa peran dukungan

keluarga dalam hubungan *burnout*-kesehatan mental tidak selalu konsisten signifikan, sehingga menegaskan perlunya mempertimbangkan variabel kemampuan regulasi emosi atau konteks budaya organisasi sebagai faktor tambahan yang turut memengaruhi kekuatan pengaruh tersebut.

Temuan ini memperkuat validitas *COR Theory*, *Social Support Theory*, dan *Attachment Theory* dalam konteks institusi pemasyarakatan di Indonesia, sekaligus menegaskan bahwa sumber daya berbasis keluarga memiliki peran protektif yang besar bagi kesejahteraan psikologis pegawai lapas perempuan. Manajemen lapas perlu mengintegrasikan program berbasis keterlibatan keluarga sebagai bagian dari strategi peningkatan kesejahteraan pegawai, khususnya program yang menonjolkan unsur pengakuan dan penghargaan mengingat bentuk dukungan inilah yang paling dominan dan paling sesuai dengan kondisi kerja pegawai lapas. Rekomendasi ini sejalan dengan penelitian terbaru pada populasi pemasyarakatan di Indonesia yang menekankan pentingnya dukungan psikososial berbasis keluarga dan komunitas (Cohen & Wills, 1985; Hobfoll, 1989; Susanti & Mariyati, 2024).

4. Peran Moderasi Dukungan Keluarga dalam Pengaruh Tuntutan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis

Hasil pengujian moderasi menunjukkan bahwa interaksi antara tuntutan kerja dan dukungan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis ($B = -0,052$; $SE = 0,045$; $\beta = -0,120$; $t = -1,165$; $p = 0,247$). Nilai signifikansi yang melebihi 0,05 ini berarti dukungan keluarga tidak terbukti memoderasi hubungan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan psikologis pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Malang. Hipotesis yang menyatakan dukungan keluarga berperan sebagai moderator dalam hubungan tersebut dengan demikian ditolak. Dukungan keluarga tetap menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pegawai ($B = 0,845$; $\beta = 0,432$; $p < 0,001$), sehingga dukungan keluarga tetap penting sebagai faktor yang langsung meningkatkan kesejahteraan psikologis, meski tidak berfungsi memperkuat atau melemahkan pengaruh tuntutan kerja terhadap kesejahteraan tersebut.

Hipotesis moderasi dalam penelitian ini didasarkan pada *stress-buffering hypothesis* yang dikemukakan oleh Cohen dan Wills (1985), yang menyatakan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai penahan yang melemahkan dampak buruk suatu tekanan terhadap kesejahteraan seseorang. Gagasan ini terus dikembangkan dalam teori

Conservation of Resources (COR) yang lebih baru. Hobfoll dkk. (2018) menjelaskan bahwa berbagai sumber daya, termasuk dukungan sosial, berfungsi sebagai cadangan yang melindungi seseorang dari kehabisan energi akibat tekanan kerja. *Job Demands-Resources* (JD-R) theory yang dimutakhirkan Bakker dkk. (2023) memperkuat gagasan ini lewat konsep *work-home resources model*, yang menjelaskan bahwa sumber daya dari keluarga sebenarnya bisa berpindah (*crossover*) ke ranah pekerjaan dan ikut meredam dampak tuntutan kerja terhadap kesejahteraan. Model ini memprediksi bahwa pegawai dengan dukungan keluarga tinggi seharusnya lebih tahan terhadap dampak buruk tuntutan kerja dibanding pegawai dengan dukungan keluarga rendah, sehingga efek interaksi tersebut secara teori seharusnya bisa terlihat pada penelitian ini.

Perpindahan sumber daya dari keluarga ke tempat kerja yang dijelaskan *work-home resources model* itu tidak terjadi begitu saja secara otomatis, melainkan membutuhkan jalur yang menghubungkan kedua ranah tersebut. Ten Brummelhuis dan Bakker (2012), sebagai penggagas awal model ini, menjelaskan bahwa dukungan dari keluarga baru bisa benar-benar bekerja di tempat kerja apabila ada celah yang memungkinkan hal itu terjadi, misalnya keluarga mengetahui situasi kerja atau ikut merasakan tekanan yang dialami. Pekerjaan pegawai lapas menutup celah tersebut hampir sepenuhnya, karena aturan keamanan membuat keluarga tidak boleh tahu detail pekerjaan, tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan di lapangan, dan tidak bisa melihat langsung tekanan yang dialami pegawai saat bertugas. Ashforth, Kreiner, dan Fugate (2000), lewat *Boundary Theory*, menyebut kondisi batas yang sangat tertutup semacam ini sebagai segmentasi tinggi antara dua ranah kehidupan, di mana keduanya berjalan hampir terpisah sama sekali. Batas yang tertutup inilah yang membuat dukungan keluarga tetap bisa mengisi energi psikologis pegawai secara umum sebagaimana terbukti pada pengaruh langsungnya, namun belum cukup untuk ikut masuk dan bekerja secara aktif dalam mekanisme yang menghubungkan tuntutan kerja dengan dampaknya.

Pegawai lapas kemungkinan juga sengaja menjaga batas ini tetap tertutup, bukan semata karena aturan institusi, melainkan sebagai cara mereka sendiri menjaga kondisi psikologisnya. Kreiner, Hollensbe, dan Sheep (2009) menjelaskan bahwa banyak pekerja dengan beban tekanan tinggi memang lebih memilih memisahkan urusan kerja dan urusan rumah secara tegas, karena membawa cerita pekerjaan yang berat ke rumah justru bisa menambah beban pikiran, bukan meringankannya. Pegawai lapas yang setiap hari berhadapan dengan warga binaan dan situasi yang tidak selalu

menyenangkan mungkin memang memilih untuk tidak banyak bercerita soal pekerjaannya di rumah, agar rumah tetap menjadi tempat yang tenang dan bebas dari suasana kerja. Kebiasaan menjaga jarak semacam ini semakin memperjelas mengapa dukungan keluarga sulit ikut masuk ke dalam mekanisme tekanan kerja, karena bukan hanya institusi yang menutup celah tersebut, pegawai sendiri pun turut menjaga agar celah itu tetap tertutup demi kenyamanan psikologisnya sendiri.

Keterbatasan metodologis turut berperan dalam hasil ini, di luar penjelasan konsep di atas. Pengujian efek moderasi membutuhkan jumlah data yang jauh lebih besar dibanding pengujian pengaruh langsung agar hasilnya bisa terdeteksi dengan baik. Murphy dan Russell (2017) menjelaskan bahwa penelitian lapangan pada umumnya kesulitan mendeteksi efek interaksi semacam ini karena keterbatasan jumlah data, sehingga banyak efek moderasi yang sebenarnya ada justru tidak terlihat dalam hasil analisis. Baranger dkk. (2023) menambahkan bahwa efek interaksi dalam penelitian psikologi memang biasanya sangat kecil, dengan angka korelasi hanya berkisar 0,02 sampai 0,04, jauh lebih kecil dibanding pengaruh langsung. Jumlah sampel sebanyak 104 pegawai dalam penelitian ini kemungkinan belum cukup besar untuk mendeteksi efek sekecil itu, sehingga hasil yang tidak signifikan ini tidak bisa langsung diartikan bahwa efek moderasi benar-benar tidak ada pada pegawai lapas secara umum.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam soal hal ini. Lesener dkk. (2019), lewat kajian terhadap 74 penelitian JD-R model, menyimpulkan bahwa pengaruh langsung suatu sumber daya terhadap kesejahteraan kerja jauh lebih sering terbukti dibanding pengaruh moderasinya, dan efek moderasi memang hanya muncul pada kondisi tertentu saja. Pola ini sejalan dengan hasil penelitian ini, di mana dukungan keluarga terbukti berpengaruh langsung namun tidak berpengaruh sebagai moderator. Sebaliknya, Singh dkk. (2021) pada polisi di India menemukan bahwa dukungan sosial berhasil memoderasi hubungan antara stres kerja dan kesehatan mental, sebuah pekerjaan berisiko tinggi yang tetap memungkinkan keluarga mengetahui gambaran umum situasi kerja anggotanya lewat interaksi sosial sehari-hari. Huang dkk. (2024) pada petugas lapas di Tiongkok juga menemukan bahwa resiliensi personal berhasil memoderasi hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan kecemasan dan depresi. Perbedaan hasil ini kemungkinan besar terjadi karena tingkat keterbukaan antara ranah kerja dan keluarga pada institusi-institusi tersebut lebih tinggi

dibanding lapas di Indonesia, sehingga sumber daya dari keluarga lebih mudah ikut bekerja meredam tekanan yang dialami di tempat kerja.

Hasil ini memberi pelajaran penting bagi pengembangan *work-home resources model*, yaitu bahwa perpindahan sumber daya dari keluarga ke tempat kerja tidak berlaku sama pada semua jenis pekerjaan, melainkan sangat bergantung pada seberapa terbuka batas antara kedua ranah tersebut, terutama pada pekerjaan tertutup seperti lapas yang secara aturan maupun kebiasaan pegawainya sendiri cenderung memisahkan urusan kerja dan keluarga. Upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai lapas sebaiknya tidak hanya mengandalkan penguatan dukungan keluarga, tetapi juga perlu disertai langkah nyata terhadap sumber tuntutan kerja itu sendiri, seperti pengurangan beban kerja, perbaikan sistem *shift*, penguatan dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta pelatihan pengelolaan tekanan kerja bagi pegawai (Bakker dkk., 2023; Hobfoll dkk., 2018).

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh tuntutan kerja terhadap kesejahteraan psikologis dengan dukungan keluarga sebagai variabel moderator pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Malang, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tuntutan kerja pegawai Lapas berada pada kategori sedang dan masih dapat dikelola. Kontribusi terbesar berasal dari tuntutan mental, yang menunjukkan bahwa tekanan kerja lebih banyak bersumber dari kebutuhan untuk berkonsentrasi, berpikir kritis, dan menjaga ketelitian dalam menjalankan tugas dibandingkan dari beban kerja fisik atau kuantitas pekerjaan.
2. Dukungan keluarga yang diterima pegawai tergolong baik, dengan kontribusi terbesar berasal dari dukungan penghargaan berupa pengakuan, dorongan, dan penilaian positif dari keluarga. Sebaliknya, dukungan instrumental memberikan kontribusi paling kecil, sehingga dukungan keluarga lebih dominan dalam bentuk psikologis daripada material.
3. Kesejahteraan psikologis pegawai berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan kemampuan pegawai dalam mempertahankan fungsi psikologis yang baik meskipun bekerja di lingkungan yang menuntut. Dimensi pertumbuhan pribadi menjadi aspek yang paling dominan, sedangkan otonomi memberikan kontribusi paling rendah.
4. Tuntutan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa tuntutan kerja yang masih berada

pada tingkat moderat cenderung dapat di atasi dan tidak secara langsung memengaruhi kondisi psikologis pegawai.

5. Dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Semakin tinggi dukungan yang diterima pegawai dari keluarganya, terutama dalam bentuk penghargaan dan pengakuan, semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis yang dirasakan.
6. Dukungan keluarga tidak memoderasi hubungan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan psikologis. Meskipun demikian, dukungan keluarga tetap berperan langsung dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis. Secara keseluruhan, model penelitian mampu menjelaskan 20,6% variasi kesejahteraan psikologis, sedangkan 79,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah diuraikan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Institusi Lembaga Pemasyarakatan

a. Saran Terkait Kesejahteraan Psikologis

Meskipun tingkat kesejahteraan psikologis pegawai tergolong tinggi, institusi perlu mempertahankan kondisi tersebut melalui program yang mendukung pengembangan diri dan kesehatan mental pegawai.

1) Program *Personal Growth* dan Pengembangan Karier

Pelatihan, workshop, atau mentoring yang mendukung peningkatan kompetensi, pengembangan potensi diri, dan perencanaan karier pegawai sehingga kebutuhan akan pertumbuhan pribadi tetap terfasilitasi.

2) Layanan Konseling dan *Psychological Check-Up* Berkala

Penyediaan layanan konseling individual serta asesmen kesejahteraan psikologis secara periodik untuk mendeteksi secara dini potensi masalah psikologis yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

3) Program Aspirasi dan Inovasi Pegawai

Penyediaan forum rutin bagi pegawai untuk menyampaikan ide, masukan, dan solusi terkait pelaksanaan tugas sehingga dapat meningkatkan rasa memiliki, keterlibatan kerja, dan otonomi dalam lingkungan kerja.

b. Saran Terkait Tuntutan Kerja

Meskipun tuntutan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis, aspek tuntutan mental merupakan dimensi yang paling dominan dirasakan pegawai. Oleh karena itu, institusi tetap perlu melakukan upaya preventif melalui:

1) Pelatihan Manajemen Stres dan Ketahanan Mental Kerja

Pelatihan yang membekali pegawai dengan strategi *coping*, regulasi emosi, dan pengelolaan tekanan kerja agar tuntutan mental yang dihadapi tetap berada pada tingkat yang adaptif.

2) Pelatihan Pengambilan Keputusan dan *Problem Solving*

Program berbasis studi kasus pemasyarakatan yang bertujuan meningkatkan kemampuan analisis, konsentrasi, dan pengambilan keputusan dalam situasi kerja yang kompleks.

c. Saran Terkait Dukungan Keluarga

Mengingat dukungan keluarga terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pegawai, institusi disarankan untuk mengembangkan program yang melibatkan keluarga sebagai sumber daya psikologis eksternal pegawai, antara lain:

1) *Family Gathering* Pegawai Lapas

Kegiatan tahunan yang melibatkan pegawai beserta keluarga untuk mempererat hubungan emosional, meningkatkan rasa kebersamaan, dan memberikan penghargaan atas peran keluarga dalam mendukung tugas pegawai.

2) Seminar Keluarga Pendukung Pegawai Pemasyarakatan

Program psikoedukasi bagi pasangan dan anggota keluarga mengenai tantangan pekerjaan di lingkungan pemasyarakatan serta cara memberikan dukungan emosional yang efektif kepada pegawai.

3) Program Apresiasi Keluarga Pegawai

Pemberian penghargaan atau pengakuan kepada keluarga pegawai melalui kegiatan institusi sebagai bentuk apresiasi atas dukungan yang diberikan kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya.

2. Bagi Pegawai Lapas

- a. Pegawai disarankan untuk aktif mengikuti pelatihan, pendidikan lanjutan, atau kegiatan pengembangan kompetensi lainnya guna mempertahankan dan meningkatkan aspek pertumbuhan pribadi (personal growth) yang menjadi faktor paling dominan dalam kesejahteraan psikologis.
- b. Pegawai dapat lebih terbuka dalam berbagi pengalaman, tantangan, maupun perasaan yang muncul akibat pekerjaan sehingga keluarga dapat memberikan dukungan, penghargaan, dan penguatan emosional yang dibutuhkan.
- c. Pegawai dapat melatih kemampuan mengambil inisiatif, menyampaikan gagasan secara konstruktif, dan meningkatkan kepercayaan diri dalam menjalankan tugas sesuai kewenangannya sebagai upaya mengoptimalkan aspek otonomi yang masih relatif rendah dalam kesejahteraan psikologis.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini hanya mampu menjelaskan 20,6% variasi kesejahteraan psikologis, sehingga peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang lebih relevan, seperti resiliensi, regulasi emosi, efikasi diri, kepuasan kerja, atau konflik kerja-keluarga guna meningkatkan kemampuan model dalam menjelaskan kesejahteraan psikologis pegawai.
- b. Hubungan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan psikologis tidak signifikan, penggunaan model moderasi pada penelitian ini menjadi kurang optimal. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk

mempertimbangkan model mediasi atau menggunakan variabel yang secara teoritis memiliki hubungan langsung yang lebih kuat dengan kesejahteraan psikologis.

- c. Penelitian selanjutnya disarankan mengkaji dukungan atasan, rekan kerja, dan organisasi sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai. Mengingat pekerjaan masyarakatan dilaksanakan secara langsung di lingkungan lapas, dukungan yang berasal dari tempat kerja kemungkinan lebih berkaitan dengan pengalaman tuntutan kerja dibandingkan dukungan keluarga.
- d. Peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi lebih lanjut faktor-faktor yang paling dominan dalam penelitian ini, yaitu *Mental Demands* pada tuntutan kerja, penghargaan pada dukungan keluarga, serta Personal Growth dan Autonomy pada kesejahteraan psikologis, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme yang mendasari hubungan antarvariabel.
- e. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan partisipan dari berbagai lembaga masyarakatan dengan karakteristik yang berbeda serta mempertimbangkan penggunaan pendekatan mixed-method agar data kuantitatif dapat diperkaya dengan pengalaman subjektif pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, H. D. (2018). *Hubungan Dukungan Keluarga Dan Kesejahteraan Psikologis Pada Ibu Pekerja Penuh Waktu*.
- Babic, R., Babic, M., Rastovi, P., Šimi, J., Mandi, K., & Pavlovi, K. (2020). Resilience in health and illness. *Psychiatria Danubina*, 32, 226–232.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. In *European Journal of Work and Organizational Psychology* (Vol. 20, Issue 1, pp. 4–28). Taylor & Francis. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: state of the art*. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. In *The Career Development International* (Vol. 13, Issue 3, pp. 209–223). Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(Volume 1, 2014), 389–411. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Barkhowa, M. K., & Widodo, T. (2020). *Menumbuhkan Work Engagement Dosen Di Kota Salatiga Dengan Memperhatikan Occupational Stress Dan Di Mediasi Psychological Well Being Di Saat Pandemi Covid-19*. 10(November 2019), 157–179.
- Boštjančič, E., & Slana, Z. (2018). *The Role of Talent Management Comparing Medium-Sized and Large Companies – Major Challenges in Attracting and Retaining Talented Employees*. 9(September), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01750>
- Carlson, E. B., Smith, S. R., Palmieri, P. A., Dalenberg, C., Ruzek, J. I., Kimerling, R., Burling, T. A., & Spain, D. A. (2011). Development and validation of a brief self-report measure of trauma exposure: the Trauma History Screen. *Psychological Assessment*, 23(2), 463–477. <https://doi.org/10.1037/a0022294>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Cresswell, J. W. (2017). Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research. In *Knowledge and Power in the Global Economy: The Effects of School Reform in a Neoliberal/Neoconservative Age: Second Edition* (Vol. 4, Issue 1). FOURTH EDI). Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design ; Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications Inc.

- Diana, A. M., & Frianto, A. (2020). *Hubungan Antara Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout*. 3, 17–33.
- Eid, M., & Larsen, R. J. (2008). The science of subjective *well-being*. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being*. (pp. xiii, 546–xiii, 546). The Guilford Press.
- Friedman, M. M. (2013). *Keperawatan Keluarga: Teori dan Praktik* (3rd ed.). Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Green, L., & Kreuter, M. (2005). *Health Program Planning: An Educational and Ecological Approach* (Issue v. 1-2). McGraw-Hill Education. https://books.google.co.id/books?id=_VRqAAAAMAAJ
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The Impact of Job Characteristics on Work-to-Family Facilitation: Testing a Theory and Distinguishing a Construct. In *Journal of Occupational Health Psychology* (Vol. 10, Issue 2, pp. 97–109). Educational Publishing Foundation. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.97>
- Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). *Burnout* in organizational life. In *Journal of Management* (Vol. 30, Issue 6, pp. 859–879). Sage Publications. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004>
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Anger, W. K., Bodner, T., & Zimmerman, K. L. (2011). Clarifying work–family intervention processes: The roles of work–family conflict and family-supportive supervisor behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 134–150. <https://doi.org/10.1037/a0020927>
- Hartanto, F. M. (2018). *Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Kualitas Hidup pasien Dm Di Rumah Sakit Rsud Kabupatentemanggung Tahun 2018*.
- Hayes, A. F. (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis : a regression-based approach / Andrew F. Hayes ; series editor's note by Todd D. Little. In *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis : a regression-based approach* (Second edi). The Guilford Press.
- Heriyanti, H., Mulyono, S., & Herlina, L. (2020). *Dukungan Keluarga Terhadap Self Care Pada Lansia Dengan Diabetes Melitus Tipe 2*. 5, 32–37.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.44.3.513>
- Humaidah, A., & Mulyono, R. (2025). *Adaptasi Psychological Well-Being Short Scale pada Mahasiswa*. 7(1), 141–149.
- Intellect. (2025). *Workplace Wellbeing 360 Report 2025*. <https://intellect.co/workplace-wellbeing-360-report-2025/>
- Johan, D. N., Kapadia, R., & Fittarsih, N. (2023). *Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Tekanan Darah Terkontrol Pada Lansia Hipertensi Di Wilayah Kerja Puskesmas Singkawang Utara I Tahun 2023*. 000(46).

- Johns, G. (2010). *Presenteeism in the workplace : A review and research agenda*. 542(April 2009), 519–542. <https://doi.org/10.1002/job>
- Kaneez, S. (2015). *Perception of Subjective Well-being among Divorced Women: A Comparative Study of Hindus and Muslims*.
- Kemnaker. (2024). *Kemnaker : Stress Pengaruhi Kesehatan Jiwa Pekerja*. <https://kemnaker.go.id/news/detail/kemnaker-stress-pengaruhi-kesehatan-jiwa-pekerja>
- Liu, Y., Wang, M., Chang, C.-H., Shi, J., Zhou, L., & Shao, R. (2014). *Work-Family Conflict , Emotional Exhaustion , and Displaced Aggression Toward Others : The Moderating Roles of Workplace Interpersonal Conflict and Perceived Managerial Family Support ... Journal of Applied Psychology Displaced Aggression Toward Others : June 2015*. <https://doi.org/10.1037/a0038387>
- Mandala, C. I., & Nurendra, A. M. (2020). *Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Bank : Peran Efikasi Diri sebagai Moderator Job Demand and Work Engagement among Banking Employees : The Role of Self-Efficacy as Moderator*. 25(4), 291–304. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art9>
- Mansour, S., & Tremblay, D. (2016). *Work – family conflict / family – work conflict , job stress , burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada) : moderating role of need for family friendly practices as “ resource passageways .” The International Journal of Human Resource Management*, 5192(November), 1–33. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239216>
- McDowell, I., & Newell, C. (1996). *Measuring health: A guide to rating scales and questionnaires*, 2nd ed. In *Measuring health: A guide to rating scales and questionnaires*, 2nd ed. (pp. xix, 523–xix, 523). Oxford University Press.
- Misgiyanto, & Susilawati, D. (2014). *Hubungan antara dukungan keluarga dengan tingkat kecemasan penderita kanker serviks paliatif*. 5(Anggrek I), 1–15.
- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Nezlek, J. B. (2025). *Environmental mastery mediates relationships between mindsets and well-being*. 2, 1–12. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0326997>
- Nohe, C., & Sonntag, K. (2014). *Work–family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study*. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.007>
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W., & Greene-Shortridge, T. M. (2012). *Organizational work-family resources as predictors of job performance and attitudes: the process of work-family conflict and enrichment*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(1), 28–40. <https://doi.org/10.1037/a0026428>
- Oktarina, A. N. (2017). *Pengaruh Job Demand Pada Burnout dengan Job Resource dan Personal Resource sebagai Pemoderasi: Studi pada PT Kusumaputra Santosa Karanganyar*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:149144970>
- Pemasyarakatan, D. J. (2025). *Kelebihan kapasitas di lapas dan rutan capai 89,64%*. *Media Indonesia*. <https://mediaindonesia.com/politik-dan-hukum/794252/kelebihan-kapasitas-di-lapas-dan-rutan>

capai-8964-

- Putri, A. H., Rohimah, N., Elizafitriani, A., & Merdiaty, N. (2025). *Model Stres Kerja dan Dampaknya pada Produktivitas : Analisis Literatur*. 3.
- Rahayu, S. M. (2019). *Hubungan Antara Job Demands Dengan Work Engagement Penyidik Polisi Di Polda NTT*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=UKy1jgEACAAJ>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). *Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being*. 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Sarafino, E., Smith, T., DeLongis, A., & King, D. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*.
- Sauter, S. L., Murphy, L. R., & Hurrell, J. J. (1990). *Prevention of Work-Related Psychological Disorders A National Strategy Proposed by the National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)*. 45(10), 1146–1158.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach*. (pp. 43–68). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schaufeli, W., Nachreiner, F., Bakker, A., & Demerouti, E. (2001). The Job Demands–Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Setiadi. (2008). *Konsep & Keperawatan Keluarga*. Graha Ilmu.
- Siagian, R. A. (2018). *Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dengan Konsep Diri Pada Remaja Di Smp Pab 8 Sampali*.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2002). Handbook of positive psychology. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*. (pp. xviii, 829–xviii, 829). Oxford University Press.
- Sonnentag, S. (2017). A task-level perspective on work engagement : A new approach that helps to differentiate the concepts of engagement and burnout. *Burnout Research*, 5(March), 12–20. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.001>

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Syakina, D., Farhanas, V. F., Rahmayanti, N. Z., Fitria, R. L., & Singadimeja, H. G. (2018). *Pekerja Sif: antara Stres Kerja dan Kesejahteraan Psikologis di Tempat Kerja*. 33–43.
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545–556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Torvisco, J. M., Santisi, G., Garofalo, A., Ramaci, T., & Barattucci, M. (2022). *Validity and Psychometric Properties of the ILO-WHO Workplace Stress Scale : A Study with Workers from the Canary Islands*. 677–691.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Pemasyarakatan (2022). <https://www.ditjenpas.go.id/undang-undang-ri-no-22-tahun-2022-tentang-pemasyarakatan>
- Utami, V. E., & Widodo, T. (2025). *Pelaksanaan Pembinaan Kepribadian Narapidana Perempuan di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas Iia Kota Pekanbaru*. 1, 1–14.
- Van Woerkom, M., Bakker, A. B., & Nishii, L. H. (2016). Accumulative job demands and support for strength use: Fine-tuning the job demands-resources model using conservation of resources theory. *The Journal of Applied Psychology*, 101(1), 141–150. <https://doi.org/10.1037/apl0000033>
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. In *Journal of Marriage and Family* (Vol. 66, Issue 2, pp. 398–412). National Council on Family Relations. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x>
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2007). The role of identity and work–family support in work–family enrichment. *Journal of Vocational Behavior*, 72(2), 223–235. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.07.002>
- Widayati, W., & Febriana, T. (2025). *Peran Dukungan Keluarga terhadap Adaptasi Psikologis Ibu Nifas : Studi Kasus di Wilayah Kerja Puskesmas Pagelaran Family Support and Psychological Adaptation in Postpartum Mothers : A Case Study in Pagelaran Health Center Area*. 3(1).
- Winefield, H. R., Gill, T. K., Taylor, A. W., & Pilkington, R. M. (2012). *Psychological well-being and psychological distress : is it necessary to measure both ?* 1–14.
- Wiradijaya, A., Prabamurti, P. N., & Indraswari, R. (2020). *Hubungan Sikap, Akses Dukungan Keluarga Dan Lingkungan Sekolah dengan Perilaku Makan Remaja Dalam Pencegahan Hipertensi di Kelurahan Ngemplak Simongan Kota Semarang*. 8, 391–397.
- Yan, M. R. (2025). *KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN GEN Z DIMEDIASI DUKUNGAN SOSIAL*. 14(11), 1604–1615.
- Zakaria. (2025). *Optimalisasi Peran Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA dalam Mendukung Tujuan Pemidanaan dalam Sistem Peradilan Pidana*. 31(2), 173–178.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Kesejahteraan Psikologis

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Saya menyukai kepribadian yang adapada diri sendiri.				
2	Ketika melihat perjalanan hidup,saya merasa puas karena semuanya berjalan dengan baik				
3	Dalam banyak hal,saya merasa kecewa dengan pencapaian dalam hidup.				
4	Saya mengalami kesulitan menjaga hubungan dekat dengan orang lain sehingga membuat frustrasi.				
5	Orang-orang menggambarkan sayas ebagai orang yangsuka memberi dan berbagi waktu dengan orang lain				
6	Saya belum pernah menjalani hubungan yang hangat dan memberikan kepercayaan penuh pada orang lain.				
7	Saya cenderung mudah terpengaruh dengan orang yang berpendapat kuat.				
8	Saya percaya pada pendapat diri sendiri,meskipun berbeda dengan orang lain.				
9	Saya menilai diri sendiri berdasarkan nilai pribadi, bukan nilai-nilai yang dianggap penting orang lain				
10	Tuntutan kehidupan sehari-hari sering membuat saya tertekan.				
11	Secara umum, saya dapat mengendalikan situasi di tempat tinggal				
12	Saya pandai mengelola tanggungjawab dalam kehidupan sehari -hari				
13	Beberapa orang menjalani hidup tanpa tujuan, tetapi saya bukan bagian dari mereka				
14	Saya menjalani hidup sehari-hari tanpa terlalu memikirkan masa depan.				
15	Saya merasa sudah melakukan semua yang perlu saya lakukan.				
16	Bagi saya, hidup adalah proses pembelajaran,perubahan, dan pertumbuhan yang berkelanjutan				
17	Saya pikir, penting untuk memiliki pengalaman baru yang menantang cara berpikir tentang diri sendiri dan dunia				
18	Saya sudah lama menyerah untuk mencoba membuat perubahan besar dalam hidup.				

Lampiran 2. Skala Tuntutan Kerja

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki banyak pekerjaan yang harus dilakukan				
2	Saya harus bekerja ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
3	Saya harus menyelesaikan pekerjaan secara terburu-buru				
4	Saya merasa bekerja lebih lambat dibandingkan rekan kerja saya				
5	Saya mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan kecepatan kerja yang dituntut				
6	Saya mengalami kesulitan dengan ada tekanan pekerjaan				
7	Saya merasa pekerjaan saya menuntut secara emosional				
8	Saat saya bekerja, saya pernah berinteraksi dengan pihak yang sulit dihadapi				
9	Pekerjaan saya membutuhkan keterampilan untuk meyakinkan orang lain				
10	Pekerjaan saya membuat saya berada dalam situasi yang tidak menyenangkan secara emosional				
11	Pekerjaan saya menuntut ketepatan kerja yang tinggi				
12	Pekerjaan saya membutuhkan pemikiran yang berkelanjutan				
13	Saya harus memberikan perhatian penuh pada pekerjaan saya				
14	Pekerjaan saya membutuhkan kehati-hatian dalam bekerja				

Lampiran 3. Skala Dukungan Keluarga

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Keluarga saya selalu memberikan perhatian ketika saya sedang menghadapi masalah.				
2	Saya merasa aman secara emosional ketika berada di tengah keluarga.				
3	Anggota keluarga saya bersedia mendengarkan keluhan saya.				
4	Saya merasa tidak dipedulikan oleh keluarga ketika sedang mengalami kesulitan.				
5	Keluarga saya jarang menunjukkan kasih sayang kepada saya.				
6	Saya merasa sendirian meskipun berada di lingkungan keluarga.				
7	Keluarga saya membantu memenuhi kebutuhan saya ketika saya membutuhkannya.				
8	Saya mendapatkan bantuan nyata dari keluarga saat menghadapi kesulitan.				
9	Keluarga saya membantu saya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu.				
10	Ketika saya membutuhkan bantuan praktis, keluarga saya tidak banyak membantu.				
11	Saya harus mengatasi masalah keuangan sendiri tanpa bantuan keluarga.				
12	Keluarga saya jarang membantu dalam kebutuhan sehari-hari saya.				
13	Keluarga saya memberikan saran ketika saya menghadapi masalah.				
14	Saya mendapatkan informasi yang berguna dari keluarga dalam mengambil keputusan.				
15	Keluarga saya membantu saya memahami situasi yang sedang saya hadapi.				
16	Keluarga saya tidak memberikan arahan ketika saya mengalami kebingungan.				
17	Saya jarang mendapatkan nasihat dari keluarga.				
18	Keluarga saya tidak peduli untuk memberikan informasi yang saya butuhkan.				
19	Keluarga saya menghargai usaha yang saya lakukan.				
20	Saya merasa didukung dan dikuatkan oleh keluarga dalam mengambil keputusan.				
21	Keluarga saya mengakui kemampuan yang saya miliki.				

22	Keluarga saya jarang memberikan penghargaan atas usaha saya.				
23	Saya merasa kemampuan saya kurang dihargai oleh keluarga.				
24	Keluarga saya lebih sering mengkritik daripada memberikan dorongan.				

Lampiran 4. Uji Validitas & Reliabilitas Alat Ukur Kesejahteraan Psikologis

Model fit ▼

Chi-square test ▼

Model	X ²	df	p
Baseline model	1241.064	153	
Factor model	153.058	117	.014

Note. The standard error method is standard.

Additional fit measures

Fit indices

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.9669
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.9567
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.9567
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.8767
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.6704
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.8387
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.9679
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.9669

Other fit measures

Metric	Value
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.05444
RMSEA 90% CI lower bound	0.02575
RMSEA 90% CI upper bound	0.07701
RMSEA p-value	0.3682
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.05931
Hoelter's critical N ($\alpha = .05$)	98.33
Hoelter's critical N ($\alpha = .01$)	106.7
Goodness of fit index (GFI)	0.9848
McDonald fit index (MFI)	0.8408
Expected cross validation index (ECVI)	2.856

Factor loadings

Factor	Indicator	Std. estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Factor 1	KP 1	0.7551	0.05585	13.52	< .001	0.6457	0.8646
	KP 2	0.6917	0.06153	11.24	< .001	0.5711	0.8123
	KP 3	0.6935	0.05713	12.14	< .001	0.5815	0.8055
Factor 2	KP 4	0.8518	0.03579	23.80	< .001	0.7816	0.9219
	KP 5	0.7083	0.05408	13.10	< .001	0.6023	0.8143
	KP 6	0.7798	0.04391	17.76	< .001	0.6937	0.8658
Factor 3	KP 7	0.7896	0.05639	14.00	< .001	0.6791	0.9001
	KP 8	0.8002	0.04758	16.82	< .001	0.7070	0.8935
	KP 9	0.6183	0.07417	8.337	< .001	0.4730	0.7637
Factor 4	KP 10	0.9235	0.03229	28.60	< .001	0.8602	0.9868
	KP 11	0.8081	0.04235	19.08	< .001	0.7251	0.8911
	KP 12	0.8307	0.04013	20.70	< .001	0.7520	0.9093
Factor 5	KP 13	0.9405	0.04624	20.34	< .001	0.8499	1.031
	KP 14	0.7032	0.06193	11.35	< .001	0.5818	0.8245
	KP 15	0.7540	0.05516	13.67	< .001	0.6459	0.8621
Factor 6	KP 16	0.9185	0.02471	37.17	< .001	0.8701	0.9669
	KP 17	0.8491	0.03339	25.43	< .001	0.7837	0.9146
	KP 18	0.7348	0.05037	14.59	< .001	0.6361	0.8335

Reliability ▼

	Coefficient ω	Coefficient α
Factor 1	0.7638	0.7478
Factor 2	0.7947	0.8469
Factor 3	0.8827	0.6808
Factor 4	0.8947	0.8875
Factor 5	0.8407	0.8402
Factor 6	0.8663	0.8676
total	0.9553	0.8713

Lampiran 5. Uji Validitas & Reliabilitas Alat Ukur Tuntutan Kerja

Model fit ▼

Chi-square test

Model	χ^2	df	p
Baseline model	244.770	45	
Factor model	33.976	30	.282

Note. The standard error method is standard.

Additional fit measures ▼

Fit indices ▼

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.9801
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.9701
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.9701
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.8612
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.5741
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.7918
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.9815
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.9801

Other fit measures ▼

Metric	Value
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.03570
RMSEA 90% CI lower bound	0.000
RMSEA 90% CI upper bound	0.08501
RMSEA p-value	0.6298
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.06676
Hoelter's critical N ($\alpha = .05$)	135.0
Hoelter's critical N ($\alpha = .01$)	156.8
Goodness of fit index (GFI)	0.9974
McDonald fit index (MFI)	0.9811
Expected cross validation index (ECVI)	0.9998

Factor loadings ▼

Factor	Indicator	Std. estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Factor 1	TK 4	0.4243	0.1049	4.044	< .001	0.2187	0.6300
	TK 5	0.5587	0.09419	5.931	< .001	0.3741	0.7433
	TK 6	0.6572	0.08752	7.509	< .001	0.4856	0.8287
Factor 2	TK 7	0.6748	0.07727	8.733	< .001	0.5234	0.8263
	TK 8	0.5425	0.08528	6.361	< .001	0.3753	0.7097
	TK 9	0.3911	0.09860	3.966	< .001	0.1978	0.5844
	TK 10	0.8013	0.07049	11.37	< .001	0.6631	0.9394
Factor 3	TK 12	0.7100	0.09019	7.872	< .001	0.5332	0.8867
	TK 13	0.7147	0.09621	7.429	< .001	0.5262	0.9033
	TK 14	0.4213	0.09804	4.298	< .001	0.2292	0.6135

Reliability ▼

	Coefficient ω	Coefficient α
Factor 1	0.5411	0.5937
Factor 2	0.6636	0.7217
Factor 3	0.6277	0.6257
total	0.7118	0.6929

Lampiran 6. Uji Validitas & Reliabilitas Alat Ukur Dukungan Keluarga

Model fit

Chi-square test

Model	χ^2	df	p
Baseline model	542.373	91	
Factor model	73.518	65	.219

Note. The standard error method is standard.

Additional fit measures

Fit indices

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.9811
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.9736
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.9736
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.8645
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.6175
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.8102
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.9822
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.9811

Other fit measures ▼

Metric	Value
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.03550
RMSEA 90% CI lower bound	0.000
RMSEA 90% CI upper bound	0.07071
RMSEA p-value	0.7126
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.06266
Hoelter's critical N ($\alpha = .05$)	121.0
Hoelter's critical N ($\alpha = .01$)	134.6
Goodness of fit index (GFI)	0.9931
McDonald fit index (MFI)	0.9599
Expected cross validation index (ECVI)	1.745

Factor loadings

Factor	Indicator	Std. estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Factor 1	DK 1	0.5611	0.08642	6.492	< .001	0.3917	0.7305
	DK 3	0.5951	0.07813	7.617	< .001	0.4420	0.7482
	DK 5	0.6972	0.06907	10.09	< .001	0.5618	0.8326
Factor 2	DK 7	0.6169	0.09205	6.701	< .001	0.4365	0.7973
	DK 9	0.6805	0.08506	8.000	< .001	0.5137	0.8472
	DK 11	0.6515	0.09075	7.179	< .001	0.4737	0.8294
Factor 3	DK 12	0.5001	0.09613	5.202	< .001	0.3117	0.6885
	DK 13	0.6266	0.08094	7.742	< .001	0.4680	0.7853
	DK 15	0.7174	0.08384	8.557	< .001	0.5531	0.8817
Factor 4	DK 17	0.5551	0.08706	6.376	< .001	0.3845	0.7257
	DK 21	0.6621	0.06316	10.48	< .001	0.5383	0.7859
	DK 22	0.7503	0.05444	13.78	< .001	0.6436	0.8570
	DK 23	0.8581	0.04596	18.67	< .001	0.7680	0.9482
	DK 24	0.6787	0.06105	11.12	< .001	0.5590	0.7983

Reliability

	Coefficient ω	Coefficient α
Factor 1	0.6493	0.6497
Factor 2	0.6762	0.7340
Factor 3	0.7080	0.6328
Factor 4	0.8115	0.8271
total	0.8565	0.7547

Lampiran 7. Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	TOTAL KP	TOTAL DK	TOTAL TK
Valid	104	104	104
Missing	0	0	0
Mean (arithmetic)	56.34	42.86	36.49
Std. Deviation	7.574	4.790	4.791
Minimum	33.00	32.00	24.00
Maximum	72.00	56.00	50.00

Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas

Tuntutan Kerja

Fit Assessment ▼

Fit Statistics ▼

Test	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.08883	.385
Shapiro-Wilk	0.9763	.059

Dukungan Keluarga

Fit Assessment

Fit Statistics

Test	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.09589	.294
Shapiro-Wilk	0.9799	.116

Kesejahteraan Psikologis

Fit Assessment

Fit Statistics

Test	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.06853	.713
Shapiro-Wilk	0.9888	.542

Lampiran 9. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
M ₀	(Intercept)	53.96	0.6904		78.16	< .001		
M ₁	(Intercept)	53.96	0.6256		86.26	< .001		
	DK.AC	0.8822	0.1784	0.4512	4.944	< .001	0.957	1.045
	TK.AC	-0.1871	0.1743	-0.09795	-1.073	.286	0.957	1.045

Lampiran 10. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M ₀	(Intercept)	1.269×10 ⁻⁴	0.09873		0.001285	.999
M ₁	(Intercept)	1.268×10 ⁻⁴	0.09970		0.001272	.999
	DK AC	2.350×10 ⁻⁴	0.02844	8.406×10 ⁻⁴	0.008265	.993
	TK AC	-5.026×10 ⁻⁴	0.02778	-0.001840	-0.01809	.986

Lampiran 11. Hasil Uji R

Linear Regression ▼

Model Summary - KP

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	R ² Change	df1	df2	p
M ₀	0.000	0.000	0.000	7.041	0.000	0	103	
M ₁	0.453	0.206	0.182	6.369	0.206	3	100	< .001

Note. M₁ includes DK AC , TK AC, DK AC :TK AC

Lampiran 12. Hasil Uji F

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M ₁	Regression	1050	3	350.0	8.630	< .001
	Residual	4056	100	40.56		
	Total	5106	103			

Note. M₁ includes DK AC , TK AC, DK AC :TK AC

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Lampiran 13. Hasil Uji t

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M ₀	(Intercept)	53.96	0.6904		78.16	< .001
M ₁	(Intercept)	54.10	0.6363		85.02	< .001
	DK AC	0.8449	0.1810	0.4321	4.669	< .001
	TK AC	-0.07079	0.2006	-0.03707	-0.3529	.725
	DK AC * TK AC	-0.05233	0.04492	-0.1199	-1.165	.247

Lampiran 14. Surat Izin Penelitian Fakultas



**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 : 667/FPsi.1/PP.009/4/2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

16 April 2026

Kepada Yth.
Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan
Jawa Timur
Jl. Letjend Sutoyo No.266B, Medaeng Wetan, Medaeng, Kec.
Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61256
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : MOH HIMAWAN HILMI/220401110222
Tempat Penelitian : Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Malang
Judul Skripsi : Pengaruh Tuntutan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pegawai Lapas Dengan Dukungan Keluarga Sebagai Variabel Moderasi
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Hj. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog
2. Elok Fa'iz Fatma El Fahmi, M.Si.
Tanggal Penelitian : 27-04-2026 s.d 30-05-2026
Model Kegiatan : Offline

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

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.

Lampiran 15. Surat Izin Penelitian Lapas



KEMENTERIAN IMIGRASI DAN PEMASYARAKATAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PEMASYARAKATAN
KANTOR WILAYAH JAWA TIMUR
Jalan Letjen Sutoyo No. 266B Medaeng Waru Sidoarjo
Pos-el : kawiditjenpas.jatim@gmail.com

Nomor : WP.15-UM.01.01-323
Sifat : Biasa
Hal : Izin Penelitian Skripsi

16 April 2026

Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
di Tempat

Sehubungan dengan Surat Wakil Dekan Bidang Akademik Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Nomor 667/FPsi.1/PP.009/4/2026 tanggal 16 April 2026 hal Izin Penelitian Skripsi, bersama ini disampaikan bahwa pada prinsipnya memberikan izin kepada mahasiswa berikut:

NO	NAMA	NIM
1	Moh Himawan Hilmi	220401110222

untuk melaksanakan kegiatan dimaksud di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Malang pada tanggal 27 April s.d. 30 Mei 2026.

Sebelum mengadakan kegiatan agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Mahasiswa wajib terlebih dahulu berkoordinasi dengan Kepala Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Malang;
2. Selama melaksanakan kegiatan wajib menaati seluruh *Standar Operasional Prosedur* (SOP) yang berlaku;
3. Tidak diperkenankan mengambil gambar/foto/shooting/video di lingkungan Lapas tanpa seizin Kepala Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Malang.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.



Kepala Kantor Wilayah,



KEMENIMIPAS
Melayani secara elektronik dan

Kadiyono

Tembusan:

1. Kepala Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Malang;
2. Yang bersangkutan.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

Lampiran 16. Turnitin



Page 2 of 97 - Integrity Overview

Submission ID trr:oid::3618:143012053

16% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 13 words)

Top Sources

- 11%  Internet sources
 - 5%  Publications
 - 11%  Submitted works (Student Papers)
-