



Keseimbangan Psikologis Karyawan Kontrak Wanita: Studi tentang Stres Kerja dan Dukungan Organisasi

Eva Lestari¹, Nugraini Aprilia²

¹Universitas Muria Kudus, Jawa Tengah, Indonesia, evaaanindya@gmail.com

²Universitas Muria Kudus, Jawa Tengah, Indonesia, nugraini.apriliana@umk.ac.id

Corresponding Author: evaaanindya@gmail.com¹

Abstract: *Male employees have higher psychological well-being than female employees, indicating that men feel more likely to achieve well-being in the workplace than women. The purpose of this study was to determine the relationship between work stress and perceived organizational support on the psychological well-being of female contract employees. This study used a quantitative method with 75 female respondents who were female contract employees in Kudus Regency. The research sample was obtained through non-probability in addition to purposive sampling. This study used a scale of psychological well-being, work stress, and perceived organizational support. The results of the two predictor regression analysis showed that there was a relationship between work stress and perceived organizational support on psychological well-being, with $rx1.2y = 0.589$ and a significance level of 0.000 ($p < 0.01$), there was an effective contribution of 34.7%.*

Keyword: *Contract Employees, Job Stress, Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being*

Abstrak: Karyawan laki-laki memiliki kesejahteraan psikologis lebih tinggi daripada karyawan wanita, hal tersebut mengindikasikan bahwasannya laki-laki merasa lebih berpeluang untuk meraih kesejahteraan di tempat kerja dibandingkan wanita. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui hubungan antara stres kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan kontrak wanita. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan 75 responden wanita yang merupakan karyawan kontrak wanita di Kabupaten Kudus. Sampel penelitian diperoleh melalui *non probability samping* jenis *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan skala kesejahteraan psikologis, stres kerja, dan persepsi dukungan organisasi. Hasil analisis regresi dua predictor menunjukkan bahwa terdapat hubungan diantara stres kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis, dengan $rx1.2y = 0,589$ dan taraf signifikan 0,000 ($p < 0,01$), ada kontribusi efektif sebanyak 34,7%.

Kata Kunci: Karyawan Kontrak, Kesejahteraan Psikologis, Persepsi Dukungan Organisasi, Stres Kerja

PENDAHULUAN

Perlunya pengelolaan yang cermat dalam perkembangan dunia usaha saat ini, khususnya pengelolaan pada sumber daya manusia agar semakin bernilai, dalam hal ini karyawan ialah salah satu kunci keberhasilan pada organisasi dan perusahaan (Choiron & Abadiyah, 2023). Karyawan termasuk komponen yang sangat penting dalam operasional perusahaan, tanpa peran karyawan berbagai pekerjaan akan terhambat yang pada gilirannya dapat mengganggu efisiensi operasional perusahaan, inilah sebabnya setiap perusahaan memerlukan karyawan untuk menjalankan berbagai aktivitas operasionalnya dengan baik (Sudarmawan, 2021). Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 pasal 59 ayat (1) terkait ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa karyawan kontrak adalah individu yang bekerja di suatu perusahaan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, yang dikenal sebagai (PKWT), perjanjian sesuai dengan jangka waktu tertentu, maksimal 2 tahun, yang dapat diperpanjang satu kali untuk satu tahun tambahan. Karyawan wanita adalah perempuan yang bekerja di luar rumah dan diberi imbalan atas kerja kerasnya (Wiladatika, 2016). Karyawan laki-laki mengindikasikan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih baik dibandingkan karyawan perempuan, hal tersebut mengindikasikan bahwa laki-laki merasa memiliki lebih banyak peluang untuk meraih kesejahteraan dibandingkan perempuan di tempat kerja (Saraswati & Teja, 2018).

Menurut Ryff & Singer (2008) kesejahteraan psikologis ialah individu mampu mengenali kekuatan dan kelemahan dalam dirinya memiliki ciri-ciri seperti memiliki tujuan hidup yang jelas, kemampuan untuk membentuk ikatan yang sehat dengan orang lain, mandiri untuk menghindari ketergantungan pada orang lain dalam melakukan berbagai tugas, individu dengan kesejahteraan psikologis juga dapat mengelola lingkungan sekitarnya dan terus berupaya untuk mengembangkan potensi diri. Purnomosidi, Widiyono, dan Muslifah (2022) menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis mencerminkan kapasitas individu untuk menghadapi dinamika kehidupan dengan tegas, memanfaatkan potensi diri secara positif, dan menciptakan lingkungan yang bahagia serta aman, kesehatan fisik yang lebih baik dan kemampuan untuk terhindar dari penyakit di masa depan adalah hasil yang mungkin diperoleh individu yang kesejahteraan psikologisnya tinggi, sehingga mereka lebih tangguh dalam menghadapi berbagai permasalahan hidup. Weiss, Westerhof, & Bohlmeijer (2016) memaparkan bahwasannya kesejahteraan psikologis yang tinggi berkaitan dengan kesehatan fisik yang optimal dan kemampuan mencegah gangguan di masa depan, mencerminkan potensi ketahanan yang lebih kuat pada individu tersebut.

Menurut Ryff & Singer (2008) faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis yang utama yaitu psikososial yang meliputi; a) regulasi emosi, b) kepribadian, c) tujuan pribadi, d) nilai, e) strategi *coping*, dan f) Spiritualitas. Faktor kedua yang memengaruhi kesejahteraan psikologis adalah sosiodemografis yang meliputi; a) usia, b) jenis kelamin, c) status sosial ekonomi, dan d) dukungan sosial. Disisi lain, Huppert (2009) menjelaskan faktor-faktor dari kesejahteraan psikologis ada empat, yaitu: a) Kepribadian, b) Faktor demografi, c) Faktor sosial ekonomi, d) Faktor lainnya, Lyubomirsky (Huppert, 2009) menjelaskan ada tiga faktor pendorong kesejahteraan psikologis yaitu perilaku, kognisi, dan motivasi.

Ryff & Keyes (1995) mengemukakan 6 dimensi kesejahteraan psikologis, diantaranya; a) penerimaan diri (*self-acceptance*), di mana orang merasa senang dengan pengalaman hidup mereka sebelumnya, memiliki pandangan positif terhadap diri mereka sendiri, dan mampu mengidentifikasi serta menerima bakat dan kekurangan mereka. b) hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), merujuk pada kapasitas seseorang untuk menjalin relasi harmonis, memuaskan, dan kepercayaan yang tinggi dengan individu lain, c) kemandirian (*autonomy*), dimana individu menunjukkan tekad dan kemampuan untuk bertindak secara mandiri, d) penguasaan terhadap lingkungan (*environmental mastery*), yakni perasaan mempunyai keahlian dalam mengelola lingkungan di sekitarnya, e) tujuan hidup

(*purpose in life*), yang mencakup keberhasilan dalam menemukan tujuan hidup dan memiliki jalan yang jelas dalam hidup, f) Pengembangan diri (*personal growth*), dimana individu mampu mengembangkan diri akan merasakan dorongan untuk terus maju.

Salah satu faktor yang berpengaruh pada kesejahteraan psikologis dari Ryff & Singer (2008) adalah strategi *coping*, strategi *coping* merujuk pada kemampuan individu untuk mengubah fungsi kognitif dan perilaku dalam menghadapi tekanan dari tuntutan eksternal. strategi *coping* adalah individu mampu menyesuaikan pikiran dan tindakan mereka terhadap tekanan keras dari dunia luar (Lazarus & Folkman, 1984). Di sisi lain, Li & Hasson, (2020) menekankan bahwa paparan berkelanjutan terhadap stres dapat berisiko bagi kesejahteraan psikologis seseorang. Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa stres kerja didefinisikan sebagai tekanan yang mengubah kondisi psikologis karyawan, yang dapat memengaruhi pikiran, perasaan, dan kesehatan mereka secara keseluruhan. Asih, Widhiastuti & Dewi (2018) stres kerja merujuk pada suatu keadaan yang muncul ketika individu menjalani interaksi dengan pekerjaannya, di mana situasi tersebut memicu tekanan yang berkontribusi pada ketidakharmonisan antara aspek fisik dan psikis yang kemudian berdampak pada emosi, pola pikir, serta keadaan keseluruhan seorang karyawan. Cooper & Straw (2002) menjelaskan bahwa stres kerja memiliki empat dimensi, yaitu; a) Peranan dalam organisasi, seperti memikul tugas yang lebih banyak dari semestinya dan di luar tanggung jawabnya. b) Hubungan di tempat kerja, c) Pengembangan karir, d) Perubahan organisasi, seperti kehilangan rekan kerja, perubahan lingkungan kerja, hilangnya kepuasan dalam pekerjaan, serta pergeseran cara kerja dan dukungan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Syakina et al., (2022) memperoleh hasil stres kerja sebesar 19% ($F= 24.25$) terhadap kesejahteraan psikologis, ini artinya semakin tinggi stres kerja maka akan rendah kesejahteraan psikologisnya ($B=-0.39$). Hasil penelitian dari Srivastav (2021) mengungkapkan bahwa stres kerja mempunyai dampak negatif tentang kesehatan dan kesejahteraan di kalangan dewasa muda yang bekerja, stres kerja berkorelasi negatif dengan kesejahteraan psikologis.

Ryff & Singer (2008) juga memperlihatkan bahwasannya dukungan sosial termasuk elemen utama yang memengaruhi kesehatan psikologis, dukungan sosial diartikan bahwa individu mempersepsikan bahwa orang akan memberikan pertolongan dalam keadaan yang dibutuhkan. Dukungan sosial ini berarti bahwa individu merasa bahwa ada orang lain yang akan membantu mereka ketika mereka membutuhkannya, karyawan yang percaya bahwa organisasi tempat kerjanya menyediakan dukungan, mengapresiasi kontribusi karyawan, serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka, akan menciptakan dampak positif antara karyawan dan organisasi (Asih & Dewi, 2017). Robbins & Judge (2013) menjelaskan bahwa menurut karyawan, dukungan organisasi yang dirasakan adalah ketika mereka merasa organisasi mengakui nilai dari usaha yang mereka berikan serta menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan mereka. Menurut Eisenberger et al., (2020), memaparkan bahwasannya persepsi dukungan organisasi harus memenuhi kebutuhan sosial dan emosional karyawannya, termasuk persetujuan, rasa kebersamaan, harga diri, serta dukungan emosional, hal ini berpotensi meningkatkan identifikasi karyawan dengan organisasi, kesejahteraan mereka, serta komitmen afektif terhadap organisasi, organisasi juga seharusnya menunjukkan rasa simpati dan pemahaman terhadap situasi stres di tempat kerja serta bersedia membantu karyawan dalam keadaan sulit. Rhoades & Eisenberger (2002) memaparkan bahwasannya persepsi dukungan organisasi mempunyai 3 dimensi, diantara lain; a) Keadilan, yaitu aturan dan kebijakan resmi yang berpengaruh pada keputusan terkait karyawan dan perlakuan terhadap karyawan. b) Dukungan supervisor, supervisor dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi dengan memberikan atau berbagi penghargaan dengan organisasi atas perlakuan yang baik terhadap karyawan (Eisenberger et al., 2020). c) Imbalan organisasi dan kondisi

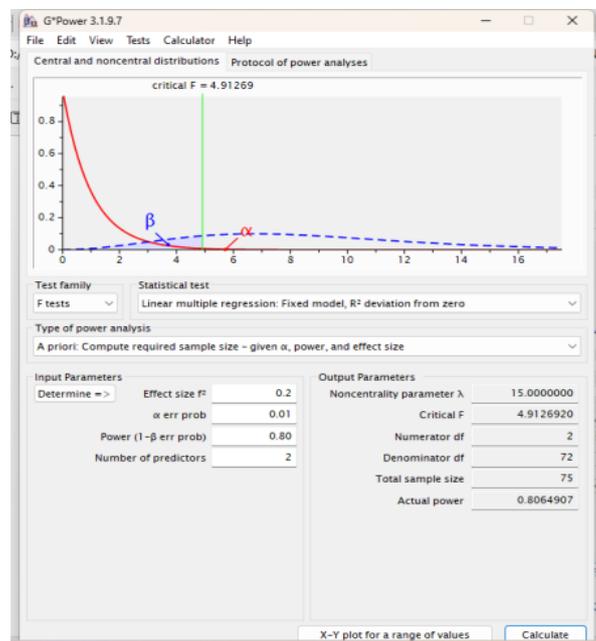
kerja, diantaranya adalah pengakuan, gaji, promosi, keamanan kerja, otonomi, *role stressor*, pelatihan, dan ukuran organisasi.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Sulistiawanti & Fitriyana (2022) menemukan korelasi positif diantara persepsi perawat terhadap dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis mereka. Kesejahteraan psikologis berkorelasi positif dengan jumlah dukungan organisasi positif yang diperoleh. Penelitian dari De Paul & Bikos (2015) mengindikasikan bahwasannya dukungan organisasi yang diterima dari organisasi asal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis para pegawai migran selama mereka bekerja.

Berdasarkan fenomena serta didukung oleh penelitian terdahulu di atas, maka penelitian ini bertujuan mengetahui secara empiris hubungan antara stres kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan kontrak wanita.

METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada karyawan kontrak wanita yang bekerja di Kabupaten Kudus sebagai populasi penelitian. Teknik sampling penelitian ini yaitu *non probability sampling* yang berjenis *purposive sampling* karena sampel akan dipilih melalui kriteria-kriteria yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menggunakan kriteria karyawan wanita yang berstatus pekerja kontrak dan bekerja di perusahaan yang berada di Kabupaten Kudus. Untuk menentukan ukuran sampel optimal penelitian digunakan aplikasi G*Power versi 3.1.9.7. Penentuan ukuran sample menggunakan aplikasi G*Power dengan menganalisis effect size, power, alpha eror probability serta number of predictors. Menurut Verma & Verma (2020) *effect size cohen* yang efektif digunakan = 0.02, *alpha eror probability* = 0.01, *power* = 0.08, dan *number of predictors* = 2. Setelah melakukan analisis menggunakan aplikasi G*Power diperoleh minimal sample sebesar 75 responden penelitian.



Gambar 1. Sampel penelitian

Skala likert digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini, dengan 2 jenis item yaitu *favorable* dan *unfavourable*. Dengan 4 skala pengukuran variabel yaitu STS (sangat tidak sesuai), TS (tidak sesuai), S (sesuai), dan SS (sangat sesuai). Penelitian ini menggunakan 3 instrumen, diantaranya skala kesejahteraan psikologis dari Ryff & Keyes (1995) mempunyai 48 item, 24 di antaranya *favorabel* dan 24 lagi *unfavorabel*. Kedua, skala stres kerja yang

merujuk pada dimensi-dimensi stres kerja menurut Cooper & Straw (2002) mempunyai 48 item, 24 di antaranya *favorabel* dan 24 lagi *unfavorabel*. Ketiga, skala persepsi dukungan organisasi oleh Rhoades & Eisenberger (2002) mempunyai 48 item, 24 di antaranya *favorabel* dan 24 lagi *unfavorabel*. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 21 November - 16 Desember 2024 secara online dan offline dengan memberikan skala penelitian dan link google form kepada karyawan kontrak wanita yang bekerja di instansi atau perusahaan di Kudus.

Peneliti menggunakan validitas logis (*logical*) yang merupakan bagian dari validitas isi. Koefisien validitas ini dihitung menggunakan formula Aiken's V. Koefisien reliabilitas dapat dilihat dari *Cronbach Alpha* pada hasil analisis aplikasi IBM SPSS Statistics 21. Penelitian ini menggunakan analisis data dengan uji normalitas dan uji linearitas sebagai uji prasyarat. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dua *predictor* dan analisis *product moment pearson's t correlation* untuk mengevaluasi hipotesis. Analisis regresi dua *predictor* dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 21 untuk memastikan hubungan antara variabel stres kerja (X1) dan persepsi dukungan organisasi (X2) dengan kesejahteraan psikologis (Y). Analisis *product moment Pearson's t correlation* juga dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 21 guna memastikan hubungan antara variabel stres kerja (X1) dan persepsi dukungan organisasi (X2) dengan kesejahteraan psikologis (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rentang usia responden berdasarkan penelitian berada diantara 18 hingga 40 tahun, dengan mayoritas responden berusia 18 tahun sebesar 22,6%. Berikut disajikan data responden pada tabel 1:

Tabel 1. Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase
18	17	22,6%
19	3	4%
20	3	4%
21	12	16%
22	7	9,3%
23	4	5,3%
24	7	9,3%
25	3	4%
26	3	4%
27	1	1,3%
28	4	5,3%
30	2	2,6%
31	2	2,6%
33	1	1,3%
34	2	2,6%
35	1	1,3%
37	1	1,3%
39	1	1,3%
40	1	1,3%
Total	75	100%

Sebanyak 13 karyawan (17,3%) dari responden adalah karyawan yang kontrak kerjanya 3 tahun. Berikut disajikan data rentan kerja responden:

Tabel 2. Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1 bulan	8	10,6%
2 bulan	5	6,6%
3 bulan	10	13,3
4 bulan	5	6,6%
5 bulan	7	9,3%
6 bulan	5	6,6%
8 bulan	1	1,3%
10 bulan	1	1,3%
1 tahun	5	6,6%
1 tahun 6 bulan	2	2,6%
2 tahun	5	6,6%
3 tahun	13	17,3%
4 tahun	6	8%
4 tahun 10 bulan	1	1,3%
5 tahun	1	1,3%
Total	75	100%

Uji prasyarat yang pertama adalah uji normalitas menggunakan uji *statistic kolmogrov-smirnov test* dengan tujuan menilai apakah suatu variabel terdistribusi normal atau tidak. Bila nilai signifikansi variabel $> 0,05$, maka suatu variabel dianggap berdistribusi normal. Uji normalitas memperlihatkan $p=0,364$ ($p > 0,05$) dan nilai $K-SZ=0,922$, sehingga dikatakan semua item di variable X1 berdistribusi secara normal. Pada variabel X2, ditemukan $p=0,702$ ($p > 0,05$) dan $K-SZ=0,706$ sehingga dikatakan semua item di variable X2 berdistribusi secara normal. Untuk variabel Y, nilai $p=0,369$ ($p > 0,05$) dan $K-SZ=0,918$, sehingga dikatakan semua item di variable Y berdistribusi secara normal. Secara keseluruhan, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran item normal dari variabel kesejahteraan psikologis, stres kerja, dan persepsi dukungan organisasi, uji normalitas pada ketiga variabel mendapatkan hasil $K-SZ$ dan $p > 0.05$.

Uji prasyarat kedua yaitu uji linearitas yang merupakan persyaratan dalam uji asumsi yang perlu dilakukan dalam teknik korelasi. Berdasarkan perhitungan uji linearitas antara kesejahteraan psikologis dan stres kerja, dikatakan adanya hubungan linear diantara kesejahteraan psikologis dan stres kerja, dengan bukti signifikansi $p = 0,714$ ($p > 0.05$) dan $F = 0,866$.

Berdasarkan perhitungan uji linearitas antara kesejahteraan psikologis dan persepsi dukungan organisasi, dikatakan adanya hubungan linear diantara kesejahteraan psikologis dan persepsi dukungan organisasi, dengan bukti signifikansi $p = 0,702$ ($p > 0.05$) dan $F = 0,909$. Pengujian hipotesis mayor dilaksanakan menggunakan analisis regresi dua *predictor*. Berikut temuan uji hipotesis mayor:

Tabel 3. Uji Hipotesis Mayor

Model	R	R Square	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate	F	Sig (p)
1 Regression	0,589	0,347	0,329	10,614	19.105	0.000

Hasil uji regresi memperlihatkan adanya hubungan signifikan diantara X1 (stres kerja) dan X2 (persepsi dukungan organisasi dengan nilai signifikansi p sebesar $0,000$ ($p < 0,01$) dengan $r_{x1.2y} = 0,589$. Maka dari itu, dilakukan penerimaan untuk hipotesis yang memaparkan bahwasannya terdapat hubungan antara stres kerja dan persepsi dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis dengan kontribusi efektif $34,7\%$.

Uji hipotesis minor pertama mencari korelasi negatif diantara stres kerja dan kesejahteraan psikologis, dimana temuan uji *product momentnya* memperlihatkan hasil $p < 0,000$ ($p < 0,01$) dengan $r_{xly} -0,552$, sehingga dilakukan penerimaan bagi hipotesis ini. Maknanya, kesejahteraan psikologis karyawan kontrak perempuan akan menurun ketika stres terkait pekerjaan meningkat. Namun, jika kesejahteraan psikologis karyawan kontrak perempuan naik, maka stres terkait pekerjaan menurun, dengan kontribusi efektif 30,4%.

Uji hipotesis minor kedua mencari korelasi positif diantara persepsi dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis, dimana temuan uji *product momentnya* memperlihatkan hasil $p < 0,000$ ($p < 0,01$) dengan $r_{xly} 0,483$, sehingga dilakukan penerimaan bagi hipotesis ini. Maknanya, kesejahteraan psikologis karyawan kontrak perempuan akan meningkat jika persepsi dukungan organisasi juga meningkat. Sebaliknya, kesejahteraan psikologis menurun dengan persepsi kurangnya dukungan organisasi, dengan kontribusi efektif 23,3%. Berikut disajikan temuan uji hipotesis minor:

Tabel 4. Uji Hipotesis Minor

Variabel	R	R Squared	Sig (p)
Stres kerja dan Kesejahteraan psikologis	-0,552	0,304	0,000
Persepsi dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis	0,483	0,233	0,000

Kesejahteraan psikologis diartikan sebagai sebuah konsep yang meliputi indikasi ketidaksesuaian dan stres psikologis di samping perasaan penyesuaian psikologis yang baik, seperti harga diri yang kuat, emosi yang menyenangkan, emosi negatif, dan kepuasan hidup (Carter et al., 2016). Permasalahan dalam kehidupan seseorang dapat menimbulkan stres, oleh karena itu pemahaman terhadap kesehatan psikologis sangatlah penting agar seseorang dapat hidup bahagia dan tenang serta mampu menyelesaikan permasalahan yang ada (Issom & Makbulah, 2017). Individu yang kesejahteraan psikologisnya baik akan optimal, sehingga mampu mengembangkan potensi diri dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerjanya (Alvi, 2017).

Faktor yang berpengaruh pada kesejahteraan psikologis menurut Ryff & Singer (2008) yakni faktor psikososial yaitu regulasi emosi, kepribadian, tujuan pribadi, nilai, strategi *coping*, dan spiritualitas. Strategi *coping* mengacu pada strategi yang diterapkan oleh seseorang dalam mengelola tekanan dan berbagai kendala yang dihadapi (Mahendika & Sijabat, 2023). Stres yang berasal dari lingkungan kerja, yang memengaruhi keseimbangan fisiologis dan psikologis, dikenal sebagai stres kerja (Herlina, 2019). Stres kerja merupakan keadaan ketergantungan yang dapat menimbulkan ketidakstabilan fisik dan psikis, berdampak pada perasaan, pola pikir, serta kesejahteraan seorang karyawan, hal ini pada gilirannya dapat mengganggu kemampuan individu untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar (Makkira et al., 2022). Tanda-tanda stres kerja meliputi perubahan emosi yang tidak menentu, ketidaknyamanan, kecenderungan untuk menarik diri dari interaksi sosial, kesulitan tidur, peningkatan kebiasaan merokok, serta perasaan cemas dan tegang, individu yang mengalami stres kerja juga dapat mengalami peningkatan tekanan darah dan masalah pencernaan (Bhastary, 2020).

Menurut Ryff & Singer (2008) faktor lain yang memengaruhi kesejahteraan psikologis yaitu sosiodemografis, meliputi usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dan dukungan sosial. Dukungan sosial yang terkait dengan pekerjaan mengacu pada dukungan dari atasan dan dukungan rekan kerja (Brown et al., 2014). Dukungan sosial dalam bentuk dukungan keluarga dan organisasi (Hanifia & Ratnaningsih, 2020). Dukungan organisasi terhadap karyawan sering kali disebut sebagai "*perceived organizational support*" atau persepsi dukungan organisasi, konsep ini menjelaskan hubungan antara cara organisasi

memperlakukan karyawan dengan sikap dan tindakan karyawan terhadap pekerjaan serta organisasi tempat karyawan bekerja (Suhartini & Musafir, 2018). Persepsi dukungan organisasi adalah suatu usaha untuk memberikan penghargaan, perhatian, serta meningkatkan kesejahteraan setiap karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan (Audiana, 2022).

Dari uji hipotesis minor pertama mencari korelasi negatif diantara stres kerja dan kesejahteraan psikologis, memperlihatkan hasil $p < 0,000$ ($p < 0,01$) dengan $r_{x1y} -0,552$. Berdasarkan hal tersebut, memperlihatkan adanya hubungan negatif signifikan diantara stres kerja dan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak wanita sehingga dilakukan penerimaan untuk hipotesis ini. Hasil penelitian terdahulu Suleman et al., (2018) juga memperlihatkan adanya hubungan negatif signifikan diantara stres kerja yang dirasakan dan kesejahteraan psikologis. Selaras dengan hal tersebut, Nur & Alwi (2023) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan negatif diantara *psychological wellbeing* dan stres kerja, ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological wellbeing*, akan semakin rendah tingkat stres kerja, dan juga sebaliknya.

Uji hipotesis minor kedua yang mencari korelasi positif diantara persepsi dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis, dimana temuan uji *product momentnya* memperlihatkan hasil $p < 0,000$ ($p < 0,01$) dengan $r_{x1y} 0,483$. Berdasarkan hal tersebut, memperlihatkan adanya hubungan positif signifikan diantara persepsi dukungan organisasi dan kesejahteraan psikologis karyawan kontrak wanita, sehingga dilakukan penerimaan untuk hipotesis ini. Penelitian Lubis (2022) memperlihatkan adanya hubungan positif persepsi dukungan organisasi terhadap *psychological well-being* perawat RSUD Haji Medan dengan koefisien determinan (r^2) = 0,678 atau 67,8 %. Penelitian yang juga dilakukan oleh Deniz & Kocabaş (2024) dengan hasil korelasi positif signifikan diantara *perceived organizational support* dan *psychological well-being*.

Hasil uji hipotesis memperlihatkan *R Squared* 0,347, artinya stres kerja dan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan secara efektif sebesar 34,7% terhadap kesejahteraan psikologis, dan 65,3% sisanya dipengaruhi faktor diluar penelitian. Nilai R Kuadrat untuk variabel stres kerja dan persepsi dukungan organisasi yaitu 0,304 dan 0,233. Kontribusi efektif kesejahteraan psikologis dan dukungan organisasi yang dirasakan masing-masing adalah 23,3% dan 30,4% terhadap stres kerja dan kesejahteraan psikologis.

Rentang usia responden berdasarkan penelitian ini berada diantara 18 hingga 40 tahun, dengan mayoritas responden berusia 18 tahun sebesar 22,6%. Lama bekerja responden paling dominan adalah 3 tahun dengan jumlah 13 karyawan dengan presentase 17,3%. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kesejahteraan psikologis responden bisa saja dipengaruhi oleh usia dan lama bekerja responden.

Hasil analisis pada 75 responden menunjukkan bahwa sebaran skala stres kerja memiliki *mean empirik* 45,88 dengan *standar deviation* 7,467, sebagian besar stres kerja pada karyawan kontrak wanita dalam kategori sedang dengan 35 responden (46,6%). Selanjutnya, pada skala persepsi dukungan organisasi pada 75 responden memperoleh hasil *mean empirik* 114,16 dengan *standar deviation* 14,668, sebagian besar responden yaitu 34 orang (45,3%), memiliki persepsi dukungan organisasi dalam kategori sedang. Hasil sebaran skala kesejahteraan psikologis pada 75 responden memperoleh *mean empirik* 112,13 dengan *standar deviation* 12,953, sebagian besar responden, yakni 36 responden (48%) menunjukkan kesejahteraan psikologis dalam kategori sedang.

KESIMPULAN

Analisis regresi dua *predictor* yang telah dilakukan memperoleh hasil dengan $r_{x1.2y} = 0,589$, taraf signifikan 0,000 ($p < 0,01$). Temuan analisis memperlihatkan adanya hubungan sangat signifikan diantara stres kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan

psikologis karyawan kontrak wanita di Kabupaten Kudus, sehingga hipotesis yang memaparkan adanya hubungan diantara stres kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis diterima dengan sumbangan efektif sebesar 34,7%. Hasil tersebut menunjukkan adanya faktor lain di luar penelitian ini yang memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan kontrak wanita sebesar 65,3%. Perusahaan dapat mengurangi tingkat stres kerja karyawan dengan memperbaiki sistem kerja, mengelola beban kerja, dan memberikan waktu istirahat yang memadai. Meningkatkan program kesejahteraan karyawan, seperti konseling psikologis, pelatihan pengembangan diri, dan pengakuan atas kinerja karyawan.

REFERENSI

- Alvi, U. (2017). The Effect of Psychological Wellbeing on Employee Job Performance: Comparison between the Employees of Projectized and Non-Projectized Organizations. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 6(1). <https://doi.org/10.4172/2169-026x.1000206>
- Asih, G. Y., & Dewi, R. (2017). Komitmen karyawan ditinjau dari self efficacy dan persepsi dukungan organisasi di cv. wahyu jaya semarang. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 19(1), 35. <https://doi.org/10.26623/jdsb.v19i1.684>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja* (Vol. 01). Semarang University Press.
- Audiana, A. (2022). The Mediating Role of Perceived Organizational Support in the Relationship Between High Performance Work System and Employee Well-Being at XYZ Hospital, South Jakarta. *Budapest Internasional Research and Critics Institue Journal*, 5(2), 8679–8688.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Brown, M., Pitt-Catsoupes, M., McNamara, T. K., & Besen, E. (2014). Returning to the workforce after retiring: a job demands, job control, social support perspective on job satisfaction. *International Journal of Human Resource Management*, 25(22), 3113–3133. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.919951>
- Carter, N. T., Guan, L., Maples, J. L., Williamson, R. L., & Miller, J. D. (2016). The Downsides of Extreme Conscientiousness for Psychological Well-being: The Role of Obsessive Compulsive Tendencies. *Journal of Personality*, 84(4), 510–522. <https://doi.org/10.1111/jopy.12177>
- Choiron, A. C., & Abadiyah, R. (2023). The Effect of Family Work Conflict, Non-Physical Work Environment and Job Stress on Job Satisfaction of Female Employees at Ceramic Factory. *Academia Open*, 8(1), 1–15. <https://doi.org/10.21070/acopen.8.2023.3843>
- Cooper, C., & Straw, A. (2002). *Stres manajemen yang sukses dalam sepekan*. Kesaint Blanc.
- De Paul, N. F., & Bikos, L. H. (2015). Perceived organizational support: A meaningful contributor to expatriate development professionals' psychological well-being. *International Journal of Intercultural Relations*, 49, 25–32. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2015.06.004>
- Deniz, Ü., & Kocabaş, C. (2024). Understanding the Relationship Between Perceived Organizational Support and Psychological Well-Being: Perspectives of Turkish Faculty Members. *Higher Learning Research Communications*, 14(1), 61–57. <https://doi.org/10.18870/hlrc.v14i1.1441>
- Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Hanifia, C., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi

- Dengan Keseimbangan Kerja-Keluarga Pada Dosen Wanita Di Universitas Diponegoro Semarang. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 130–135. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20169>
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Herlina, L. (2019). Kondisi Dan Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita PT “SGS.” *Jurnal Psiko-Edukasi*, 17(2), 118–132.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137–164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- Issom, F. L., & Makbulah, R. (2017). Pengaruh Stres Situasi Kerja Terhadap Psychological Well-Being Pada Guru Honorer Madrasah Ibtidaiyah Di Kota Tangerang. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 31(1), 61–67. <https://doi.org/10.21009/pip.311.8>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Li, Z.-S., & Hasson, F. (2020). Resilience, stress, and psychological well-being in nursing students: A systematic review. *Nurse Education Today*, 90, 104440. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104440>
- Lubis, R. F. (2022). *Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Psychological Well-Being Di Lingkungan Perawat Rsu Haji Medan*. Univeristas Medan.
- Mahendika, D., & Sijabat, S. G. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial, Strategi Coping, Resiliensi, dan Harga Diri Terhadap Kesejahteraan Psikologis Siswa SMA di Kota Sukabumi. *Jurnal Psikologi Dan Konseling West Science*, 1(2), 76–89. <https://doi.org/10.58812/jpkws.v1i02.261>
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Nur, Y. M., & Alwi, M. A. (2023). Hubungan Psychological Wellbeing dengan Stres Kerja Guru Honorer SMA Sederajat di Kecamatan Bulukumpa. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(10), 570–578.
- Purnomosidi, F., Widiyono, & Musslifah, A. R. (2022). *Buku referensi kesejahteraan psikologis dengan sholat dhuha*. Lembaga Chakra Brahmanda Lentera.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. P., & Judge., T. A. (2013). *Perilaku organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (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. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Saraswati, K. D. H., & Teja, J. (2018). Psychological well-being of employees in java, indonesia. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 2(2), 597. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i2.1704>
- Srivastav, P. (2021). Work Stress and Psychological Well-Being among Young Employed Adults. *International Journal of Innovative Research in Technology*, 8(4), 20–23.
- Sudarmawan, I. W. E. (2021). Analisis Problematika Kerja Malam bagi Karyawan Wanita di Centerstage Hotel XYZ. *Jurnal Ekuivalensi*, 7(2), 317–331. <https://doi.org/10.51158/ekuivalensi.v7i2.551>
- Suhartini, E., & Musafir, A. A. (2018). Pengaruh Penghargaan terhadap Perceived

- Organizational Support dan Komitmen Afektif pada Ksryawan Koperasi Taksi Bandar Udara (KOPSIDARA) Sultan Hasanuddin. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(1), 79–94. <https://doi.org/10.24252/minds.v5i1.4760>
- Suleman, Q., Hussain, I., Shehzad, S., Syed, M. A., & Raja, S. A. (2018). Relationship between perceived occupational stress and psychological well-being among secondary school heads in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *PLoS ONE*, 13(12), 1–22.
- Sulistiawanti, A., & Fitriyana, R. (2022). Persepsi Dukungan Organisasi dan Kesejahteraan Psikologis pada Perawat yang Menangani Pasien Covid-19 di Kota Bekasi. *Social Philanthropic*, 1(1), 23–28. <https://doi.org/10.31599/sp.v1i1.1455>
- Syakina, D., Farhanas, V. F., Rahmayanti, N. Z., Fitria, R. L., & Singadimeja, H. G. (2022). Pekerja sif: antara stres kerja dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 33. <https://doi.org/10.24014/jp.v18i1.14830>
- Undang-Undang Republik Indonesia. (2003). *Ketenagakerjaan* (p. 13).
- Verma, J. P., & Verma, P. (2020). *Determining Sample Size and Power in Research Studies: A Manual for Researchers*. Springer.
- Weiss, L. A., Westerhof, G. J., & Bohlmeijer, E. T. (2016). Can we increase psychological well-being? The effects of interventions on psychological well-being: A meta-analysis of randomized controlled trials. *PLoS ONE*, 11(6), 1–16. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0158092>
- Wiladatika, A. T. (2016). Women worker and the problem of gender. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1). <https://doi.org/10.33366/ref.v3i1.329>