

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pekerjaan

2.1.1.1. Definisi Kinerja Pekerjaan

Tentu, agar perusahaan mampu bersaing di pasar, perusahaan perlu mengupayakan peningkatan kinerja karyawan sebagai salah satu strategi utama dalam mencapai keunggulan kompetitif. Kinerja pekerjaan mencerminkan sejauh mana seorang individu berhasil menjalankan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu, berdasarkan pencapaian terhadap standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan bersama (Al Mehrzi & Singh, 2016). Hal ini menekankan bahwa kinerja bukan hanya sekadar hasil akhir dari tugas yang diselesaikan, tetapi juga mencakup proses, ketepatan waktu, kualitas hasil, serta kemampuan individu dalam memenuhi ekspektasi organisasi. Karyawan yang mampu menunjukkan kinerja adaptif secara konsisten cenderung memiliki keunggulan kompetitif yang lebih besar dalam mengakses dan memanfaatkan peluang pengembangan karier (Opoku & Boateng, 2024). Dengan menunjukkan hal tersebut, karyawan dinilai lebih siap untuk mengambil peran yang lebih kompleks, menerima tanggung jawab yang lebih besar, serta menjadi aset strategis bagi perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjangnya.

2.1.1.2. Dimensi Kinerja Pekerjaan

Konsep kinerja individu mencakup tiga subdimensi utama, yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja yang bersifat kontraproduktif (Koopmans et al., 2014).

1. Kinerja tugas

Kinerja tugas merujuk pada berbagai aktivitas atau perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang secara langsung berkaitan dengan pelaksanaan tugas utama yang menjadi tanggung jawabnya, sebagaimana tertuang dalam uraian pekerjaan (Bhat & Beri, 2016). Perilaku ini mencakup segala hal yang menjadi bagian formal dari pekerjaan, mulai dari penyelesaian tugas harian, pemenuhan target, hingga kepatuhan terhadap prosedur kerja.

2. Kinerja kontekstual

Kinerja kontekstual mengacu pada tindakan atau perilaku yang berkontribusi dalam menciptakan dan memelihara lingkungan organisasi, sosial, serta psikologis yang positif dan kondusif (Motowidlo & Van Scotter, 1994). Perilaku ini memperkuat dinamika sosial dan budaya kerja yang sehat, sehingga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

3. Perilaku kerja kontraproduktif

Perilaku kerja kontraproduktif dapat diartikan sebagai tindakan sukarela yang menyimpang dari norma-norma penting dalam organisasi dan berpotensi membahayakan kesejahteraan organisasi, individu di dalamnya, atau keduanya (Robinson & Bennett, 1995). Penting bagi organisasi untuk

mengidentifikasi, memantau, dan memitigasi perilaku kontraproduktif ini, karena jika dibiarkan, dapat menurunkan moral tim, meningkatkan tingkat *turnover*, serta menghambat pencapaian tujuan strategis perusahaan.

2.1.1.3. Faktor-faktor Kinerja Pekerja

Kinerja karyawan muncul sebagai hasil dari pelaksanaan tugas yang didasarkan pada tingkat pendidikan, pengetahuan, upaya yang diberikan, serta peluang atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja secara optimal (Hari Haji et al., 2021). Kinerja karyawan merupakan output yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup tingkat pendidikan dan pengetahuan, yang menjadi dasar kompetensi individu dalam memahami dan melaksanakan tugas. Sementara itu, upaya atau *effort* yang diberikan mencerminkan motivasi serta dedikasi karyawan dalam bekerja. Di sisi lain, peluang atau kesempatan yang tersedia mengacu pada dukungan lingkungan kerja, seperti ketersediaan sumber daya, pelatihan, maupun sistem kerja yang mendukung produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap karyawan untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya secara maksimal.

2.1.1.4. Dampak Kinerja Pekerjaan

Kinerja pekerjaan yang baik berpotensi menghasilkan berbagai bentuk penghargaan ekstrinsik, termasuk insentif finansial, kenaikan jabatan, serta bentuk pengakuan formal dari organisasi (Obe, Aina Bolatito & Mohamoud, 2024). Kinerja pekerjaan yang tinggi tidak hanya mendukung tercapainya tujuan organisasi, tetapi juga memberikan keuntungan langsung bagi karyawan melalui

penghargaan ekstrinsik. Bentuk penghargaan ini meliputi insentif finansial seperti bonus, promosi jabatan, serta pengakuan formal dari organisasi. Penghargaan tersebut berperan sebagai motivator eksternal yang mendorong karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan performa kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan sistem apresiasi yang adil dan transparan guna meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

2.1.2. *Psychological Well-Being*

2.1.2.1. Definisi *Psychological Well-Being*

Psychological well-being adalah elemen esensial bagi karyawan, karena berkontribusi terhadap terciptanya kondisi mental yang sehat, produktif, dan adaptif. *Psychological well-being* merupakan kondisi mental yang mencerminkan penerimaan diri, perkembangan pribadi yang berkelanjutan, serta kemampuan individu dalam mencapai tujuan hidup yang bermakna (Ballesteros-Leiva et al., 2017). Hal ini menunjukkan bahwa *psychological well-being* tidak hanya berkaitan dengan perasaan individu semata, tetapi juga mencakup aspek-aspek mendalam seperti bagaimana individu menilai dirinya, terus bertumbuh dalam kapasitas personal, dan memiliki arah hidup yang jelas. Dengan demikian, *psychological well-being* berperan penting dalam menciptakan individu yang tangguh, termotivasi, dan mampu berfungsi secara optimal dalam kehidupan pribadi maupun profesional.

2.1.2.2. Dimensi *Psychological Well-Being*

Psychological Well-Being secara umum diklasifikasikan ke dalam dua dimensi utama, yakni pendekatan *hedonic* dan pendekatan *eudaimonic* (Ballesteros-Leiva et al., 2017).

1. Pendekatan *hedonic* menitikberatkan pada *subjective well-being*, yakni evaluasi individu terhadap kehidupannya yang mencakup dominasi perasaan positif, minimnya pengalaman negatif, serta tingkat kepuasan dalam berbagai aspek kehidupan (Ryff & Singer, 2008). Pendekatan ini, menilai *well-being* berdasarkan pengalaman emosional dan kepuasan hidup sehari-hari. Oleh karena itu, seseorang dianggap memiliki *well-being* yang tinggi apabila individu dapat merasakan kebahagiaan, kesenangan, serta sedikit tekanan atau ketidaknyamanan dalam hidupnya.
2. Pendekatan *eudaimonic* mengacu pada konsep kehidupan yang bermakna dan berkelanjutan, di mana kebahagiaan diperoleh melalui aktualisasi diri, keaslian, serta keyakinan terhadap nilai dan potensi diri sendiri (Ryff & Singer, 2008). Pendekatan ini, tidak hanya bergantung pada perasaan bahagia, tetapi juga pada sejauh mana individu mampu hidup sesuai dengan nilai-nilai pribadinya, mengembangkan kapasitas terbaiknya, dan menemukan tujuan hidup yang mendalam. Dengan demikian, *eudaimonic* mendorong individu untuk mengejar pertumbuhan personal dan integritas diri.

2.1.2.3. Faktor-faktor *Psychological Well-Being*

Psychological well-being terbentuk melalui perpaduan faktor psikososial dan struktural (Yang et al., 2024).

1. Faktor psikososial dapat diartikan sebagai berbagai pengaruh sosial, budaya, dan lingkungan yang berdampak pada kesehatan mental serta perilaku individu (Brown et al., 2020). Hubungan interpersonal, nilai-nilai budaya yang dianut, serta situasi lingkungan tempat seseorang berada dapat memengaruhi cara berpikir, merasa, dan bertindak, sehingga memainkan peran penting dalam pembentukan *psychological well-being*.
2. Faktor struktural, termasuk desain *ergonomic* lingkungan kerja, sistem pengaturan kerja, serta norma dan budaya perilaku yang berlaku di tempat kerja (Brown et al., 2020). Elemen-elemen fisik dan kebijakan organisasi seperti, kenyamanan tempat kerja, fleksibilitas jadwal, serta nilai dan perilaku kolektif, berkontribusi besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis dan produktif bagi individu.

2.1.2.4. Dampak *Psychological Well-Being*

Psychological well-being yang rendah dalam jangka panjang dapat meningkatkan kerentanan karyawan terhadap berbagai bentuk stres, yang berpotensi menurunkan kesehatan mental serta menghambat kinerja optimal di tempat kerja (Brown et al., 2020). Hal ini, menggambarkan ketidakseimbangan psikologis dapat mengganggu produktivitas dan efektivitas individu di tempat kerja. Sebaliknya, tingkat *psychological well-being* yang tinggi mampu memperkuat ketahanan individu terhadap tekanan, meningkatkan motivasi, serta

mendorong produktivitas dan keterlibatan kerja yang lebih baik (Brown et al., 2020). Sehingga, *psychological well-being* yang baik mendukung performa kerja dan kontribusi positif terhadap organisasi.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Definisi Kepuasan Kerja

Dalam dunia kerja, kepuasan kerja karyawan menjadi aspek krusial dalam operasional dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari berbagai kepentingan dan aspirasi individu yang secara alami muncul dalam proses karyawan menjalani dan menyesuaikan diri dengan pekerjaannya (Lencho, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi eksternal seperti lingkungan atau imbalan kerja, tetapi juga oleh harapan, kebutuhan, dan tujuan pribadi yang ingin dicapai karyawan melalui peran profesionalnya. Ketika terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan individu dan apa yang diperoleh dari pekerjaannya, maka tingkat kepuasan cenderung meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap performa dan keterlibatan kerja.

2.1.3.2. Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan dimensi emosional yang mencakup kepuasan positif maupun negatif, tergantung pada bagaimana karyawan merespons peran dan tanggung jawab yang dijalankan dalam posisinya (Phuong & Vinh, 2020).

1. Kepuasan positif

Perasaan positif dapat diartikan sebagai respons emosional yang muncul ketika individu menilai bahwa kinerja yang dicapai sesuai atau melampaui

ekspektasi, serta ketika kemajuan menuju tujuan berlangsung sesuai harapan atau bahkan lebih baik dari yang diantisipasi (Fisher, 2003). Hal ini mencerminkan adanya keselarasan antara harapan pribadi dan hasil yang diperoleh, yang biasanya disertai dengan rasa puas, bangga, dan termotivasi dalam menjalani aktivitas kerja

2. Kepuasan negatif

Perasaan negatif dapat diartikan sebagai respons emosional yang muncul ketika individu menilai bahwa pencapaian kinerja berada di bawah ekspektasi, atau ketika perkembangan menuju target yang diharapkan tidak sesuai dengan harapan atau mengalami hambatan (Fisher, 2003). Situasi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan dengan realitas yang dihadapi, yang dapat menimbulkan kekecewaan, ketidakpuasan, atau rasa frustrasi terhadap kondisi kerja atau hasil yang diperoleh.

2.1.3.3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Pembentuk kepuasan kerja terdiri dari dua aspek yaitu afektif dan kognitif, yang mencerminkan respon emosional dan penilaian rasional karyawan secara keseluruhan terhadap pekerjaan yang dijalankannya (Cao et al., 2024).

1. Afektif

Aspek afektif kepuasan kerja merupakan respons emosional karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup perasaan senang, puas, atau frustrasi yang muncul sebagai reaksi terhadap pengalaman kerja sehari-hari (Lencho, 2020). Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan

individu berkontribusi terhadap persepsi keseluruhan mereka terhadap kepuasan dalam menjalankan peran profesional.

2. Kognitif

Aspek kognitif kepuasan kerja berkaitan dengan sejauh mana individu memperoleh manfaat intrinsik dan ekstrinsik yang memadai, sehingga mampu mendorong mereka untuk tetap berkomitmen, meluangkan waktu secara konsisten, serta menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan optimal (Lencho, 2020). Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh perasaan emosional, tetapi juga oleh proses evaluatif dan rasional dari individu terhadap apa yang mereka terima dari pekerjaan.

2.1.3.4. Dampak Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, memainkan peran penting dalam membentuk kualitas pengalaman dan perilaku karyawan di lingkungan kerja. Kepuasan kerja yang positif cenderung mendorong suasana hati yang baik dan rasa senang dalam menyelesaikan tugas, yang berdampak pada peningkatan kinerja, sedangkan kepuasan kerja yang negatif dapat menurunkan semangat dan keterlibatan, sehingga menghambat efektivitas pelaksanaan tugas (Fisher, 2003). Tingkat kepuasan kerja berperan sebagai indikator penting dalam menentukan bagaimana individu merespons dan menjalani pekerjaannya sehari-hari. Ketika karyawan merasa puas, mereka lebih termotivasi, fokus, dan menunjukkan perilaku kerja yang proaktif. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat memengaruhi sikap kerja secara keseluruhan, mengurangi keterlibatan emosional, dan menurunkan konsistensi dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Peneliti, Tahun Artikel	Variabel Penelitian dan Kontribusi Terhadap Hipotesis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<i>"Enhancing Job Performance The Critical Roles of Well-Being, Satisfaction, and Trust in Supervisor"</i> (Yang et al., 2024)	<i>Psychological Well-Being, Job Satisfaction, Job Performance, Trust in Supervisor.</i> Kontribusi terhadap hipotesis 1, hipotesis 2, hipotesis 3, dan hipotesis 4.	Objek penelitian ini dilakukan di Perusahaan Bahrain. Subjek penelitian ini adalah karyawan di perusahaan Bahrain. Jumlah sample sebanyak 277 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).	a) <i>Psychological Well-Being</i> berdampak positif pada <i>Job Satisfaction</i> . b) <i>Job Satisfaction</i> berdampak positif pada <i>Job Performance</i> . c) Menolak moderasi <i>Trust in Supervisor</i> pada hubungan antara <i>Physical Well-Being</i> dan <i>Job Satisfaction</i> . d) Mediasi <i>Job Satisfaction</i> menunjukkan mediasi sempurna pada hubungan antara <i>Physical Well-Being</i> dan <i>Job Performance</i> .
2.	<i>"Effects of Organizational Climate on Employee Job Satisfaction and Psychological Well-Being: The Role of Technological Influence"</i>	<i>Organizational Climate, Psychological Well-Being, Job Satisfaction, Technological Influence.</i> Kontribusi terhadap hipotesis 2.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif <i>cross-sectional survey design</i> . Objek penelitian ini dilakukan di institusi pendidikan di	a) <i>Job Satisfaction</i> berdampak positif pada <i>Organizational Climate</i> . b) <i>Psychological Well-Being</i> berdampak positif pada <i>Organizational Climate</i> .

No.	Judul, Peneliti, Tahun Artikel	Variabel Penelitian dan Kontribusi Terhadap Hipotesis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>in Chinese Higher Education"</i> (Yiming et al., 2024)		China. Subjek penelitian ini adalah anggota staf pengajar (dosen, asisten, associates, dan professor). Jumlah sample sebanyak 690 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan <i>Partial Least Square Structural Equation Modeling</i> (PLS-SEM).	c) <i>Psychological Well-Being</i> berdampak positif pada <i>Job Satisfaction</i> . d) Mediasi <i>Psychological Well-Being</i> menunjukkan mediasi parsial pada hubungan antara <i>Organizational Climate</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> . e) Moderasi <i>Technological Influence</i> memperkuat hubungan antara <i>Organizational Climate</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> .
3.	<i>"Job Satisfaction, Employee Loyalty and Job Performance in The Hospitality Industry: A Moderated Model."</i> (Phuong & Vinh, 2020)	<i>Job Satisfaction, Employee Loyalty, Job Performance, Job Position.</i> Kontribusi terhadap hipotesis 3.	Objek penelitian ini dilakukan di industri perhotelan di kota Danang, Vietnam. Subjek penelitian ini adalah karyawan perhotelan di kota Danang. Jumlah sample sebanyak 315 responden.	a) <i>Job Satisfaction</i> berdampak positif pada <i>Employee Loyalty</i> . b) <i>Job Satisfaction</i> berdampak positif pada <i>Job Performance</i> . c) <i>Employee Loyalty</i> berdampak positif pada <i>Job Performance</i> . d) Dampak <i>Job Satisfaction</i> berdampak positif terhadap

No.	Judul, Peneliti, Tahun Artikel	Variabel Penelitian dan Kontribusi Terhadap Hipotesis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			Analisis data dalam penelitian ini menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).	<i>Employee Loyalty</i> berbeda antara <i>Job Position</i> karyawan standar dan <i>Job Position</i> pada tingkat pengawasan dan di atasnya. e) Tidak menerima dampak <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Job Performance</i> berbeda antara <i>Job Position</i> karyawan standar dan <i>Job Position</i> di tingkat tingkat pengawasan dan di atasnya. f) Tidak menerima dampak <i>Employee Loyalty</i> terhadap <i>Job Performance</i> berbeda antara <i>Job Position</i> karyawan standar dan <i>Job Position</i> di tingkat tingkat pengawasan dan di atasnya.
4.	"Employee Psychological Well-Being and Job Performance: Exploring Mediating and Moderating Mechanisms"	<i>Psychological Well-Being, Job Insecurity, Affective Commitment, Job Performance.</i> Kontribusi	Objek penelitian ini dilakukan di lima perusahaan telekomunikasi swasta (Mobilink, Telenor,	a) <i>Psychological Well-Being</i> berdampak positif pada <i>Affective Commitment</i>. b) <i>Affective Commitment</i> berdampak

No.	Judul, Peneliti, Tahun Artikel	Variabel Penelitian dan Kontribusi Terhadap Hipotesis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(Kundi et al., 2020)	terhadap hipotesis 1.	Ufone, Zong, dan Warid) di Pakistan. Subjek penelitian ini adalah karyawan dari lima perusahaan telekomunikasi swasta (Mobilink, Telenor, Ufone, Zong, dan Warid). Jumlah sample sebanyak 280 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan <i>Analysis of Moments Structures</i> (AMOS) 22.0 dan <i>Statistical Package for the Social Sciences</i> (SPSS) menggunakan model Hayes 1.	positif pada <i>Job Performance</i> . c) <i>Psychological Well-Being</i> berdampak positif pada <i>Job Performance</i> . d) Mediasi <i>Affective Commitment</i> menunjukkan mediasi parsial berdampak positif pada hubungan antara <i>Psychological Well-Being</i> dan <i>Job Performance</i> . e) Moderasi <i>Job Insecurity</i> memperlemah hubungan <i>Psychological Well-Being</i> dan <i>Affective Commitment</i> .
5.	" <i>Learning Organization and Employee Performance: The Mediating Role of Job</i>	<i>Learning Organization, Job Satisfaction, Employee Performance.</i>	Objek penelitian ini dilakukan di perusahaan milik negara, sektor swasta	a) <i>Learning Organization</i> berdampak positif pada <i>Employee Performance</i> .

No.	Judul, Peneliti, Tahun Artikel	Variabel Penelitian dan Kontribusi Terhadap Hipotesis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Satisfaction in The Vietnamese Context "</i> (Cao et al., 2024)	Kontribusi terhadap hipotesis 3.	dan investasi asing di Vietnam. Subjek penelitian ini adalah karyawan perusahaan milik negara, sektor swasta dan investasi asing di Vietnam. Jumlah sample sebanyak 653 responden. Analisis data dalam penelitian ini di menggunakan <i>Statistical Package for the Social Sciences</i> (SPSS) versi 29 dan <i>Analysis of Moments Structures</i> (AMOS).	b) <i>Learning Organization</i> berdampak positif pada <i>Job Satisfaction</i> . c) <i>Job Satisfaction</i> berdampak positif pada <i>Employee Performance</i> . d) Mediasi <i>Job Satisfaction</i> menunjukkan mediasi parsial berdampak positif pada hubungan antara <i>Learning Organization</i> dan <i>Employee Performance</i> .

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh *Psychological Well-Being* Terhadap Kinerja Karyawan

Di tengah dinamika dan tekanan yang tinggi dalam konteks lingkungan kerja di sektor keuangan yang terus berkembang, perhatian terhadap *psychological well-being* karyawan menjadi semakin penting bagi perusahaan. *Psychological well-being* merupakan fondasi penting yang mendukung individu dalam menjalani aktivitas sehari-hari (Yang et al., 2024). Hal ini, berperan sebagai modal utama bagi karyawan untuk tetap tenang secara mental, mampu bekerja dengan konsisten, serta menjalin interaksi dan kerja sama yang positif di lingkungan kerja. Kondisi psikologis yang stabil memungkinkan karyawan untuk lebih fokus (Soh et al., 2016). Karyawan akan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memiliki daya tahan yang lebih besar dalam menghadapi stres atau tantangan di tempat kerja.

Penelitian terdahulu mengindikasikan karyawan dengan tingkat *psychological well-being* yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan dengan individu yang memiliki *psychological well-being* yang lebih rendah (Kundi et al., 2020). Hal ini, mengindikasikan bahwa keseimbangan mental dan emosional seseorang berkontribusi langsung terhadap bagaimana karyawan menjalankan tugas, mengambil keputusan, serta berinteraksi dengan rekan kerja. Maka dari itu, hipotesis yang diajukan berikut telah dikembangkan untuk di uji merujuk dalam penelitian dan pada perkembangan literatur terkini.

H1: *Psychological well-being* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh *Psychological Well-Being* Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, penting untuk meninjau peran *psychological well-being* sebagai salah satu aspek fundamental dalam konteks lingkungan kerja di sektor keuangan yang terus berkembang. Lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kepuasan kerja adalah lingkungan yang mendukung *psychological well-being* yang tinggi, ditandai dengan emosi positif serta kondisi kesehatan mental yang baik (Yang et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa *psychological well-being* menciptakan suasana kerja yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Ketika individu merasakan emosi positif di lingkungan kerja seperti, rasa senang, semangat, dan ketenangan serta mampu menghindari emosi negatif seperti, kecemasan, stres, kemurungan, dan ketidaknyamanan, maka mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Hameli et al., 2024). Kondisi emosional yang stabil dan positif memainkan peran penting dalam membentuk persepsi seseorang terhadap pekerjaannya. Emosi positif tidak hanya meningkatkan suasana hati, tetapi juga mendorong keterlibatan, produktivitas, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Sebaliknya, dominasi emosi negatif dapat menghambat motivasi dan menurunkan kualitas pengalaman kerja, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kepuasan kerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan emosional menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu telah mengindikasikan peran penting *psychological well-being* dalam membentuk kepuasan kerja secara keseluruhan menekankan

betapa krusialnya kondisi mental dan emosional individu dalam menentukan tingkat kepuasan individu (Yiming et al., 2024). Ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya bermakna, memuaskan, serta mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional, hal ini menunjukkan bahwa *psychological well-being* berperan sebagai faktor pendorong utama di balik kepuasan kerja yang mereka rasakan. Maka dari itu, hipotesis yang diajukan berikut telah dikembangkan untuk di uji merujuk dalam penelitian dan pada perkembangan literatur terkini.

H2: *Psychological well-being* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Produktivitas yang berasal dari efektivitas karyawan merupakan aspek krusial bagi setiap organisasi (Yang et al., 2024). Oleh karena itu, pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kontribusi optimal dari setiap individu di dalamnya. Dalam upaya mencapai kinerja optimal, mempertimbangkan tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan (Nancy Yusnita, 2023). Guna menciptakan karyawan yang produktif dan efektif, organisasi perlu memahami dan memenuhi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mereka.

Penelitian terdahulu (Phuong & Vinh, 2020) menjelaskan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih efektif. Dengan ini, terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, di mana perasaan puas terhadap pekerjaan akan tercermin dalam peningkatan kontribusi terhadap organisasi. Kepuasan kerja muncul ketika harapan

karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti lingkungan kerja, hubungan antar rekan, peluang pengembangan karier, dan kebijakan kompensasi terpenuhi (Phuong & Vinh, 2020). Melalui terpenuhinya ekspektasi tersebut, karyawan akan merasa dihargai dan didukung, sehingga menciptakan perasaan positif yang memperkuat komitmen dan motivasi dalam bekerja. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja individu di lingkungan organisasi. Maka dari itu, hipotesis yang diajukan berikut telah dikembangkan untuk di uji merujuk dalam penelitian dan pada perkembangan literatur terkini.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pekerjaan.

2.3.4. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh *Psychological Well-Being* Terhadap Kinerja Pekerjaan

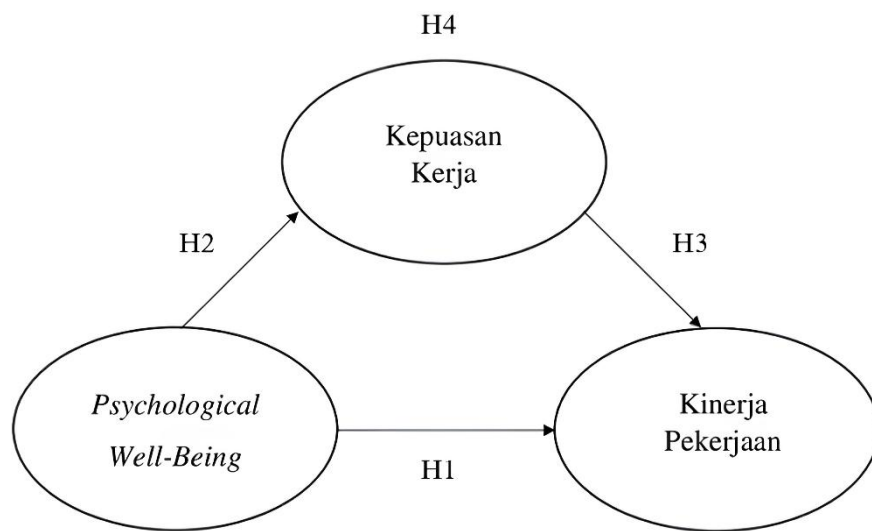
Motivasi menjadi pendorong utama agar karyawan dapat berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi. Namun, motivasi saja tidak cukup, organisasi juga perlu memastikan bahwa karyawan merasa puas dalam pekerjaan dan kondisi psikologis mereka. Kepuasan kerja dan *psychological well-being*, sebagai indikator kebahagiaan subjektif karyawan, berperan penting dalam menentukan efektivitas dan kinerja melalui persepsi positif terhadap pekerjaan, otonomi, keseimbangan hidup, dan kebahagiaan secara keseluruhan (Yang et al., 2024). Ketika karyawan merasa puas dan memiliki *psychological well-being* yang tinggi, mereka akan memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya yang kemudian memperkuat efektivitas serta kinerja. Ketika individu merasa dihargai dan puas atas kontribusinya, maka kondisi psikologisnya juga akan cenderung

stabil dan positif, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja (Pudjiati et al., 2023). Rasa puas atas penghargaan dan pencapaian membuat karyawan lebih tenang dan stabil secara emosional, sehingga mampu bekerja lebih produktif dan berkinerja tinggi.

Dalam penelitian terdahulu menurut (Yang et al., 2024), dengan adanya motivasi yang ditandai oleh emosi positif terhadap pekerjaan dan organisasi, karyawan cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Ketika karyawan merasa termotivasi secara emosional, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai ketika *psychological well-being* mereka terpenuhi, karena kondisi tersebut mendorong munculnya kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan efektivitas kerja. Maka dari itu, hipotesis yang diajukan berikut telah dikembangkan untuk di uji merujuk dalam penelitian dan pada perkembangan literatur terkini.

H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara *psychological well-being* terhadap kinerja karyawan.

2.4. Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Model Penelitian

Sumber: modifikasi penelitian dari (Yang et al., 2024).