

Iklm Psikologis Sebagai Prediktor Kesejahteraan Psikologis Karyawan Industri Farmasi di Jabodetabek

Chuhendra Ayu Setya Yuntari^{1*}

Universitas Mercu Buana Jakarta
email: chuhendrayuntari@gmail.com^{1*}

Dina Syakina²

Universitas Mercu Buana Jakarta
email: dina.syakina@gmail.com²

Nur Zaskia Rahmayanti³

Universitas Mercu Buana Jakarta
email: nurzaskia@gmail.com³

Reno Laila Fitria⁴

Universitas Mercu Buana Jakarta
email: renolf@gmail.com⁴

Holy Greata Singadimeja⁵

Universitas Mercu Buana Jakarta
email: holygreata@gmail.com⁵

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Dikirim:
14-10-2021

Diperbaiki:
05-11-2021

Diterima
06-12-2021

Diterbitkan:
28-12-2021

ABSTRAK

Menghadapi kondisi pandemi yang tidak menentu, jam kerja yang bertambah, dan kekhawatiran akan pekerjaan karena khawatir mengalami pemutusan hubungan kerja seringkali membuat karyawan merasa terbebani dan merasakan tekanan dalam bekerja yang menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan industri farmasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara iklim psikologis dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan industri farmasi di wilayah Jabodetabek. Penelitian ini dilakukan menggunakan studi korelasional kuantitatif dengan 176 responden, dengan skala *Psychological Well-Being Scale* (PSWBS), untuk mengukur kesejahteraan psikologis dan skala *Psychological Climate Scale* (PCS) untuk mengukur iklim psikologis. Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim psikologis dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan industri farmasi. Pengaruh iklim psikologis sebesar 4.00% terhadap kesejahteraan psikologis, usia karyawan yang lebih muda cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi dibandingkan karyawan usia tua.

Kata kunci: *Iklm psikologis, Industri farmasi, Kesejahteraan psikologis.*

ABSTRACT

*Psychological Climate as a Predictor of Psychological Well-being
Pharmaceutical Industry Employees in Jabodetabek*

Facing uncertain pandemic conditions, increasing working hours, and worrying about work because they are worried about being terminated often make employees feel burdened and feel pressure at work which reduces the psychological well-being of pharmaceutical industry employees. This study aims to analyze the relationship between psychological climate and psychological well-being of pharmaceutical industry employees in the Greater Jakarta area. This research was conducted using a quantitative correlational study with 176 respondents, with the Psychological Well-Being Scale (PSWBS), to measure psychological well-being and the Psychological Climate Scale (PCS) to measure psychological climate. Data analysis used simple regression analysis to test the hypothesis. The results of the study found that there was a positive relationship between psychological climate and psychological well-being of pharmaceutical industry employees. The influence of psychological climate is 4.00% on psychological well-being, younger employees tend to have higher psychological well-being than older employees.

Keywords: *Psychological climate, Pharmaceutical industry, Psychological wellbeing*

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

***Chuhendra Ayu Setya Yuntari**

Email: chuhendrayuntarii@gmail.com

PENDAHULUAN

Badan Pengawasan obat-obatan dan makanan Indonesia (BPOM) mencatat pada tahun 2021 terdapat sekitar 241 perusahaan yang bergerak dalam industri farmasi. Industri farmasi memiliki peranan penting terutama dalam konteks pandemi Covid-19. Industri farmasi di satu sisi mengalami penambahan pekerjaan yang cukup signifikan, karena terdapat penambahan jumlah jam beban kerja yang tinggi terhadap permintaan jumlah obat khususnya obat Covid-19. Industri farmasi di sisi lain juga harus melakukan efisiensi seperti PHK karena penurunan omset atas permintaan bahan obat ditambah sebagian besar pelayanan kesehatan mengalihkan kebutuhan obat untuk penanganan Covid-19 (Hanoatubu, 2020).

Menghadapi kondisi pandemi yang tidak menentu, penambahan jam bekerja dan mencemaskan pekerjaan karena khawatir mengalami pemutusan hubungan kerja seringkali membuat karyawan merasa terbebani dan merasakan tekanan dalam bekerja yang menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan. Kesejahteraan psikologis merupakan pusat elemen dari seluruh kesejahteraan yang ada di dalam diri yang terhubung dengan kesehatan

fisik, kesehatan mental, serta hidup yang lebih panjang bagi individu (Aryan & Kathuria, 2017), membuat individu sadar akan potensi diri mereka sendiri, mampu untuk menghadapi stres dalam hidupnya, mampu bekerja secara produktif, dan mampu untuk memberikan kontribusi kepada organisasinya (Lohma dkk., 2019).

Kesejahteraan psikologis sebagai penilaian positif seseorang terhadap dirinya sendiri, relasi yang positif dengan orang lain yang ada di sekitarnya, mampu mengendalikan kondisi lingkungan, mandiri, memiliki tujuan hidup, serta memiliki kecenderungan emosi menuju perkembangan yang lebih baik. Kesejahteraan psikologis diukur dengan enam aspek penting yaitu (1) *autonomy*, yang merujuk kepada kemampuan individu untuk mampu menentukan cara hidup dirinya sesuai dengan standar dirinya sendiri; (2) *environmental mastery*, yang merujuk kepada kemampuan individu untuk mengendalikan lingkungan dan memanfaatkan peluang disekitarnya; (3) *personal growth*, yang merujuk kepada kemampuan merasakan perkembangan berkelanjutan dan terbuka dengan pengalaman baru; (4) *positive relation with others*, yaitu kemampuan untuk memiliki hubungan yang positif dengan orang lain; (5) *purpose in life*, yang merujuk kepada individu memiliki tujuan hidup dan terarah; dan (6) *self-acceptance*, yaitu individu mengembangkan sikap positif terhadap diri dengan menerima dan mengakui aspek yang ada dalam dirinya (baik maupun buruk) (Ryff, 2014).

Penelitian tentang dampak kesejahteraan psikologis di tempat bekerja telah menjadi perhatian tersendiri, seperti studi (Duygulu dkk., 2013) pada karyawan industri farmasi yang ada di Turki, menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari aspek penerimaan diri dan pengembangan diri terhadap kesejahteraan psikologis karyawan industri farmasi. Penelitian yang dilakukan (Zaratyka, 2017) pada industri farmasi di Indonesia, menyatakan bahwa aspek hubungan positif dengan orang yang ada di sekitarnya dan aspek pengembangan diri memiliki pengaruh pada tinggi dan rendahnya kesejahteraan psikologis pada karyawan.

Perbedaan tingkat kesejahteraan psikologis pada karyawan dalam suatu organisasi disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor intrapersonal dan faktor interpersonal, (1) faktor intrapersonal seperti usia, jenis kelamin, budaya, dan kelas sosial ekonomi; (2) faktor interpersonal merupakan pengaruh dari interaksi sosial di dalam tempat kerja yang mempengaruhi kemampuan individu, seperti sistem manajemen dan organisasi, serta iklim psikologis (Bartels, Peterson, & Reina, 2019; Jeffrey dkk., 2014; Zaratyka, 2017). Kesejahteraan psikologis individu dalam berorganisasi harus diperhatikan, karena akan memberikan dampak baik bersifat materi terhadap perusahaan maupun dampak psikologis

pada individu itu sendiri (Baumann & Muijen, 2010; Cankir & Sahin, 2018; Rahayu & Salendu, 2018; Kundi dkk., 2020).

Kesejahteraan psikologis karyawan yang rendah tidak hanya berdampak kepada kerugian organisasi tetapi juga secara personal individu. Kesejahteraan psikologis yang rendah pada individu akan meningkatkan stres dan tekanan yang berkepanjangan (Li & Hasson, 2020). Kesejahteraan Psikologis pada sisi organisasi akan meningkat absensi dan *turnover* (Baumann & Muijen, 2010; Cankir & Sahin, 2018; Lohman dkk., 2019; Rahayu & Salendu, 2018). Tingkat *turnover* sekitar 10 persen dilakukan oleh karyawan PT XYZ yang bergerak dalam industri farmasi herbal dan salah satu industri farmasi BUMN mencatat adanya tingkat absensi yang fluktuatif (Pamesti, Djoko, & Listyorini, 2014; Kartika, Djastuti, & Yuniawan, 2016). Dampak absensi di tingkat Internasional mengalami kerugian sebesar 1,685 dolar per tahun serta kerugian sebesar 15,980 dolar akibat (pergantian) *turnover*.

Kesejahteraan psikologis harus dimiliki seseorang dalam menghadapi tuntutan hidup pada konteks organisasi, kesejahteraan psikologis dianggap sebagai sumberdaya personal yang harus dimiliki oleh karyawan untuk dapat menghadapi tuntutan pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007). Organisasi perlu mengetahui alternatif strategi seperti apa yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, sebagai contoh, buruknya manajemen dalam sebuah organisasi, tingginya beban kerja dan tingkat stress dapat meningkatkan rendahnya kesehatan mental dan mereduksi kesejahteraan psikologis karyawan.

Alternatif strategi yang bisa meningkatkan kesejahteraan psikologis adalah dengan meningkatkan iklim psikologis dalam organisasi. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik yang dapat menjadi prediktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan (Cankir & Sahin, 2018). Lingkungan kerja organisasi yang baik dapat direpresentasikan dalam konstruk psikologis yaitu iklim psikologis (Bialowolska dkk., 2020). Iklim psikologis organisasi yang buruk berpengaruh pada kesejahteraan karyawan, hal tersebut dipengaruhi oleh aspek struktur, proses, dan situasi yang berpengaruh pada kondisi psikologis kerjanya (Toprak & Karakus, 2018; Hartmann & Rutherford, 2015).

Iklim psikologis didefinisikan (Brown & Leigh, 1996) sebagai adanya rasa aman dan rasa berarti yang mampu memberikan pengaruh pada usaha dalam bekerja, menunjukkan kemampuan bekerja, serta keterlibatan kerja. Iklim psikologis terdiri atas aspek (1) *supportive management*, yang merujuk kepada dukungan manajemen organisasi untuk terus

mendukung individu dalam berkembang; (2) *role clarity*, yang merujuk kepada kejelasan peran individu dalam melakukan pekerjaannya; (3) *self-expression* yang merujuk kepada kebebasan individu untuk mampu mengekspresikan diri tanpa khawatir terkena sanksi; (4) *perceived meaningful of contribution*, keyakinan bahwa karyawan memberikan kontribusi yang signifikan dalam pekerjaannya; (5) *recognition*, dimana organisasi mengakui dan menghargai usaha serta kontribusinya; serta (6) *challenge*, karyawan merasa pekerjaannya menantang dan mampu mendorong karyawan untuk menginvestasikan sumber daya fisik dan non fisik terhadap pekerjaannya.

Diungkapkan (Andrienko dkk., 2019) dalam penelitiannya mengenai iklim psikologis pada karyawan institusi farmasi di Ukraina ditemukan adanya iklim psikologis yang rendah memaksa perusahaan mengeluarkan kompensasi untuk perubahan struktur manajemen yang mendalam. Iklim psikologis yang dipersepsikan positif oleh karyawan akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, kinerja, dan kesejahteraan psikologis (Theurer, Tumasjan, & Welp, 2018). Yan dkk., (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa iklim psikologis memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan di Pakistan, serta (Wardani & Noviyani, 2020) dalam penelitiannya di Indonesia menyatakan bahwa iklim psikologis akan meningkatkan kesejahteraan psikologis, semakin baik iklim psikologis dipersepsikan oleh karyawan maka akan semakin tinggi kesejahteraan psikologisnya.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil signifikan antara iklim psikologis dan kesejahteraan psikologis, namun tidak banyak penelitian yang berfokus kepada karyawan industri farmasi sebagai populasi yang diteliti (Saengon dkk., 2020). Karyawan industri farmasi penting diteliti karena peran penting dalam meningkatkan kesehatan dan taraf hidup masyarakat melalui produksi obat yang dibuat (Ariana dkk., 2015) serta dituntut untuk memproduksi obat yang memenuhi standar persyaratan mutu, fungsi dan manfaat, serta berdasarkan pada mutu produk yang sudah ditetapkan (BPOM, 2020). Karyawan industri farmasi banyak yang bekerja dengan waktu panjang dan beban kerja yang tinggi sehingga menurunkan kesejahteraan psikologis mereka dalam memenuhi kebutuhan tersebut (Fadare dkk., 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu, apakah iklim psikologis berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan industri farmasi di Jabodetabek. Hipotesis penelitian ini terdapat pengaruh iklim psikologis terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan industri farmasi di Jabodetabek yang akan dianalisis

menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian prediktif dalam pengujian hipotesisnya.

METODE

Strategi pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan teknik sampling *accidental* yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan yaitu bekerja di industri farmasi di Jabodetabek. Sedangkan metode pengumpulan data digunakan dengan metode survai menggunakan angket yang disebarakan melalui *g-form* dan sosial media lainnya. Instrumen pengukuran kesejahteraan psikologis yang digunakan dalam penelitian menggunakan *Psychological Well-Being Scale* dengan 18 aitem milik Kim dkk., (2018) yang diadaptasi dari Ryff (1995).

Instrumen untuk mengukur iklim psikologis menggunakan *Psychological Climate Scale* (Brown & Leigh 1996) yang terdiri dari 21 aitem. Contoh aitem yaitu, “atasan saya mendukung ide dan cara saya dalam menyelesaikan pekerjaan” untuk mengukur *supportive management*, “pihak manajemen memberikan kejelasan mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan” untuk mengukur *role clarity*, “saya merasa bermanfaat dalam pekerjaan saya” untuk mengukur *contribution*, “pekerjaan saya sering diremehkan” untuk mengukur *recognition*, “saya dapat menjadi diri sendiri sesuai dengan norma yang berlaku dalam organisasi tanpa harus merasa terkekang” untuk mengukur *self-expression*, serta “pekerjaan saya sangat menantang” untuk mengukur *challenge*.

Seluruh alat ukur dalam penelitian menggunakan skala respon 1 hingga 4 untuk menjawab kuesioner (angket). Angka respon 1 menunjukkan kesesuaian rendah terhadap pernyataan dan respon 4 menunjukkan kesesuaian yang sangat tinggi terhadap pernyataan dalam kuesioner. Langkah pertama sebelum dilakukannya uji pilot, instrument penelitian di ikutsertakan dalam proses forward dan back translation untuk proses adaptasi alat ukur dari bahasa inggris ke bahasa Indonesia menggunakan penerjemah profesional. Proses selanjutnya alat ukur diikutseratakan dalam proses pengujian *expert judgement* untuk menilai kesesuaian item dan keterbacaan aitem alat ukur dengan menggunakan 4 orang expert (2 orang ahli di bidang SDM dan 2 karyawan industri farmasi), kemudian *expert judgement* diminta untuk menilai validitas tampang alat ukur (*face validity*) dengan mengukur tingkat relevansi dan kesesuaian aitem serta mengukur ketepatan *inform consent* dan *cover letter* pada alat ukur.

Uji pilot untuk menguji daya diskriminasi aitem alat ukur pada penelitian ini melibatkan

25 responden. Berdasarkan hasil uji pilot didapatkan untuk alat ukur kesejahteraan psikologis gugur 4 item ($r < 0,3$, $p > 0,05$), yaitu masing-masing satu aitem mengukur *personal growth*, *positive relation with others*, *purpose in life* dan *self-acceptance*, hanya 14 aitem yang dapat diikutsertakan dalam pengujian turun lapang. Koefisien reliabilitas diukur dengan nilai α dengan keseluruhan total alat ukur memiliki koefisien nilai α 0,82 dan jangkauan setiap aspeknya 0,68 hingga 0,91. Alat ukur dapat dikatakan sudah valid dan reliable karena saat proses turun lapang tidak ada aitem yang terbuang dan koefisien reliabilitas di atas 0,8 .

Instrumen iklim psikologis dalam uji pilot didapatkan tiga item memiliki daya diskriminasi yang rendah dan tidak valid mengukur total skor item, sehingga tidak diikutkan dalam pengukuran turun lapang. Ketiga aitem tersebut merupakan masing-masing satu aitem yang mengukur *supportive management*, *contribution* dan *recognition*. Aitem yang semula berjumlah 21 menjadi 19 aitem yang diikutsertakan dalam pengujian turun lapang. Untuk koefisien reliabilitas memiliki nilai α 0,87 dengan jangkauan koefisien setiap aspeknya 0,77 hingga 0,93. pada proses turun lapang tidak ada item yang terbuang dan koefisien reliabilitas berada di atas 0,7 sehingga dapat dikatakan valid dan reliable.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan prosedur statistik dengan analisis normalitas data, deskriptif (anova dan t-test), pengujian korelasi antar variabel dan uji hipotesis menggunakan uji regresi linear sederhana dengan bantuan software JASP (*Jeffrey's Amazing Statistical Program*) versi 0.14.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sebanyak 176 responden berpartisipasi dalam penelitian ini dengan proporsi tertinggi yaitu wanita sebesar 71,6 persen (126 orang) dengan dominasi usia 19 hingga 26 tahun (71,6 %) dan belum menikah (72,2%). Pendapatan responden berkisar antara 3 juta rupiah hingga 5 juta rupiah, telah lama bekerja di organisasi selama 1 hingga 3 tahun, dengan latar pendidikan SMK/SMA sebanyak 110 orang (62,5 %). Berdasarkan data kategorisasi didapatkan bahwa sebagian besar responden penelitian berada pada kategori sedang untuk kesejahteraan psikologis dan sedang- tinggi pada kategori iklim psikologis (lihat Tabel 1).

Tabel 1. Kategorisasi variabel

<i>Variabel</i>	<i>Tinggi N (%)</i>	<i>Sedang N(%)</i>	<i>Rendah N(%)</i>
Kesejahteraan psikologis	70 (39.8%)	106 (60.2%)	0 (0%)
Iklim psikologis	95 (54 %)	81 (46 %)	0 (0%)

Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel 2 antara kesejahteraan psikologis dengan variabel demografis ditemukan bahwa usia berkorelasi negatif signifikan dengan kesejahteraan psikologis ($r = -0,19$, $p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin muda usia responden maka akan semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dirasakan. Selanjutnya, ditemukan hubungan positif signifikan antara iklim psikologis dengan kesejahteraan psikologis ($r = 0,20$, $p < 0,01$), menandakan bahwa semakin baik iklim psikologis yang dirasakan akan semakin tinggi kesejahteraan psikologis. Analisis korelasi antara aspek dalam iklim psikologis dengan kesejahteraan psikologis dilakukan dengan hasil yang menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berkorelasi dengan aspek *supportive management* ($r = 0,03$, $p < 0,05$), *contribution* ($r = 0,23$, $p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi aspek *supportive management* dan *contribution* dirasakan oleh responden, maka akan semakin tinggi juga kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh responden.

Tabel 2. Korelasi antara variabel demografis, iklim psikologis dengan kesejahteraan psikologis

No	Variabel	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Kesejahteraan Psikologis	41,63	3,48	-							
2	Iklim Psikologis	54,03	6,79	0,20**	-	-					
3	Usia	1,41	0,78	-0,18**	0,04	-					
4	Jenis kelamin	1,72	0,45	0,07	-0,12	-0,13	-				
5	Pendapatan	2,48	0,75	0,02	0,15*	0,17*	-0,17*	-			
6	Lama Bekerja	2,58	1,00	-0,07	-0,08	0,40**	0,03	0,22**	-		
7	Status pernikahan	1,28	0,44	-0,07	-0,02	0,61**	-0,08	0,14	0,45**	-	
8	Pendidikan terakhir	1,74	0,97	0,02	0,05	-0,02	0,10	0,38**	0,04	-0,05	-

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$. Ket: Jenis kelamin: 1=pria, 2=wanita; Usia: 19-26=1, 27-34=2, 35-42=3, 43-50=4, 51-58=5; Pendapatan: <Rp3.000.000=1, Rp 3.000.000-Rp 5.000.000=2, Rp 5.000.000 – Rp 7.000.000=3, >Rp 7.000.000=4; Lama Bekerja: <1 tahun=1, 1-3 tahun=2, 3-5 tahun=3, >5 tahun=4; Status Pernikahan: Belum menikah=1, Sudah menikah=2; Pendidikan Terakhir: SMK/SMA=1, D3=2, S1=3, S2=4.

Tabel 3 menjelaskan tentang tahapan analisis uji regresi linier sederhana yang dilakukan dengan dua tahap. Pada tahap 1 memasukan variabel demografis yaitu usia yang berkorelasi dengan DV (kesejahteraan psikologis) sebagai variabel kontrol. Setelah itu, pada tahap 2

memasukan variabel independen variabel, yaitu variabel iklim psikologis. Hasil regresi linier sederhana tahapan kedua dinilai paling baik menjelaskan kesejahteraan psikologis. Hal tersebut karena model tahapan kedua memiliki nilai R^2 yang paling tinggi, yaitu sebesar 0.08 ($F= 8.29$). Hasil itu menunjukkan bahwa iklim psikologis dapat berkontribusi sebesar 8 persen terhadap *varians* kesejahteraan psikologis.

Tabel 3. Hasil uji regresi linier sederhana

<i>Variabel</i>	<i>Tahap 1 B(se)</i>	<i>Tahap 2 B(se)</i>
<i>Constant</i>	42,78 (0,53)	37,00 (2,07)
Usia	-0,82 (0,32)**	-0,86 (0,32)**
Iklim psikologis	-	0,10 (0,03)**
R^2	0,03	0,08
F	6,19*	8,29**
df1,df2	1,174	1,173

* $p<0,05$. ** $p<0,01$. *** $p<0,001$.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa iklim psikologis berhubungan positif signifikan ($r= 0,10$, $p<0,05$) dengan kesejahteraan psikologis (H1 diterima), semakin baik iklim psikologis di persepsikan oleh karyawan maka akan semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh karyawan. Variabel usia responden juga menunjukkan adanya hubungan yang negatif signifikan dengan kesejahteraan psikologis ($r=-0,86$, $p<0,01$), menandakan bahwa usia responden yang muda merasakan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi.

Penelitian ini juga menambahkan uji t-test dan anova, hasil uji t-test tidak terdapat perbedaan signifikan antara jenis kelamin, status pernikahan dengan kesejahteraan psikologis. Hasil pada analisis Anova menunjukkan bahwa usia dan pendapatan berbeda secara signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Hasil uji Anova untuk variabel usia ditemukan berbeda antara usia muda dan tua ($F= 2,63$, $p<0,05$) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan usia muda lebih tinggi dibandingkan usia yang lebih tua. Selanjutnya pendapatan juga menunjukkan berbeda signifikan dengan kesejahteraan psikologis ($F= 3,29$, $p<0,05$), dimana pendapatan dibawah nominal Rp. 3 juta memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih rendah dibandingkan pendapatan di atas Rp. 3 juta dan di atas Rp. 5 juta.

Pembahasan

Iklim psikologis berpengaruh Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim psikologis berkontribusi sebesar 8 persen terhadap kesejahteraan psikologis serta memiliki hubungan yang positif signifikan. Hasil ini menandakan bahwa semakin positif iklim psikologis yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang baik. Studi menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh iklim psikologis yang baik, hal ini dikarenakan iklim kerja yang positif akan memengaruhi rasa kebahagiaan (Yan dkk., 2020) yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawannya (Kundi dkk., 2020) yang merujuk kepada meningkatnya kinerja karyawan dalam bekerja (Bialowolska dkk., 2020).

Kesejahteraan psikologis pada penelitian ini berada pada kategori sedang. Hal ini menandakan bahwa responden merasa cukup memiliki autonomi terhadap dirinya, memahami tujuan hidupnya, mampu memiliki hubungan yang baik dengan orang lain, serta menerima segala aspek dirinya dengan baik (Aryan & Kathuria, 2017). Kesejahteraan psikologis antara responden yang berusia muda dan tua berbeda signifikan. Hasil ini menarik karena berlawanan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa individu pada yang lebih tua akan mampu untuk memahami tujuan dan arti kehidupan yang dijalani. Penelitian ini ditemukan bahwa usia muda cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang baik, mengindikasikan bahwa karyawan yang berusia lebih tua lebih rentan mengalami permasalahan dalam mencapai kesejahteraan psikologisnya. Hasil ini dimungkinkan karena karyawan, dalam konteks organisasi karyawan yang lebih tua cenderung membutuhkan lebih dari sisi dukungan sosial untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan cepat yang terjadi di organisasi dan menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga (Lorente, Todera, & Perio, 2018).

Kesejahteraan psikologis ditemukan berhubungan dengan dukungan manajemen perusahaan dan kontribusi pekerjaan yang bermakna, semakin tinggi dukungan perusahaan dan kontribusi pekerjaan maka akan semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dirasakan. Studi milik (Inceoglu dkk., 2018) menjelaskan bahwa dukungan manajemen yang diberikan perusahaan terhadap kesejahteraan psikologis biasanya terlihat dari bagaimana sang atasan mendorong dan memaknai pekerjaan bawahannya. Selain itu, penelitian milik (Merino & Privado, 2015) juga menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan merasa bermakna dalam melakukan pekerjaannya akan berdampak pada kesejahteraan psikologis karyawan sehingga mampu untuk mengembangkan potensi yang bermanfaat bagi dirinya dan perusahaan

(Wingerden & Stoep, 2017).

Pendapatan karyawan juga ditemukan berbeda signifikan terhadap kesejahteraan psikologis, pendapatan yang lebih tinggi cenderung mencapai kesejahteraan psikologis lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan pendapatan yang lebih rendah. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lubis, Dalimunthe, & Sinulingga, 2020), pada penelitiannya menunjukkan adanya korelasi yang positif antara kesejahteraan psikologis dengan jumlah pendapatan yang diperoleh oleh karyawan, hal tersebut dikarenakan pendapatan yang diterima oleh karyawan menimbulkan rasa bahagia karena karyawan merasa kerja kerasnya dihargai oleh perusahaan (Hairudinor, 2014). Dijelaskan (Ryff 2014) bahwa terdapat perbedaan pada kesejahteraan psikologis antara pria dan wanita, (Ryff, 2014) menyatakan bahwa wanita memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik, dikarenakan wanita memiliki kekuatan psikologis yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria serta aspek hubungan positif dengan orang lain yang lebih baik. Berlawanan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak adanya perbedaan yang signifikan pada kesejahteraan psikologis antara pria dan wanita.

Iklm psikologis pada karyawan industri farmasi berada dalam kategori sedang-tinggi yang bermakna bahwa karyawan merasa mendapatkan rasa aman dukungan yang cukup dari perusahaan, dan rasa berarti dalam pekerjaan mereka yang dapat memberikan pengaruh dalam bekerja, mampu menunjukkan kemampuan bekerja, serta keterlibatan yang tinggi dalam bekerja (Atitsogbui & Taiwah, 2019). Iklim psikologis dirasakan berbeda pada kategori pendapatan dan latar belakang pendidikan. Hasil ini menunjukkan bahwa pendapatan yang cenderung lebih tinggi merasakan iklim psikologis yang lebih positif dan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi akan cenderung memaknai positif iklim psikologis karena merasa dirinya diberikan ruang gerak untuk bekerja dengan lebih bebas dan memahami tugas yang diberikan dengan jelas dan baik, sehingga mampu mengerjakan tugasnya dengan baik (Sokol dkk. 2015).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara iklim psikologis dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan yang bekerja di industri farmasi di wilayah Jabodetabek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis karyawan berada pada kategori sedang dan mempersepsikan iklim psikologis yang positif

berada dalam kategori sedang pula. Terdapat perbedaan signifikan antara kesejahteraan psikologis dalam kategori usia dan pendapatan, dimana karyawan yang berusia muda dan karyawan yang memiliki pendapatan yang lebih tinggi memiliki gambaran kesejahteraan psikologis yang baik.

Penelitian ini merekomendasikan bagi perusahaan yang bergerak di bidang industri farmasi untuk lebih memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan agar selalu berada dalam kategori tinggi. Perusahaan hendaknya membuat kebijakan yang terkait dengan program kesejahteraan psikologis karyawan terutama karyawan yang berusia lebih tua dan karyawan senantiasa mendapatkan dukungan penuh manajemen dalam bekerja agar dapat selalu berkontribusi baik bagi perusahaan.

REFERENSI

- Andrienko, N., Nikitiuk, R. S., Demchenko, N., & Alekhina, N. (2019). Sociometric as A Method For Assessing The Socio-Psychological Climate in Pharmacies. *ScienceRise: Pharmaceutical Science*, 4(20), 16-20. doi:10.15587/2519-4852.2019.178131.
- Ariana, L., Prihadyanti, D., Hartiningsih, Maulana, I., & Alamsyah, P. (2015). *Technological Catch-Up Industri Farmasi Indonesia*. Jakarta: LIPI Press.
- Aryan, R., & Kathuria, D. (2017). Psychological Well-Being at Workplace: An Analytical Study on It Sector. *International Journals of Advanced Research in Computer Science and Software Engineering*, 7(6), 223-227. doi: 10.23956/ijarcsse/V7I6/0150.
- Atitsogbui, J., & Tawiah, K. A. (2019). Turnover intention and job fit among nurses in Ghana: Does psychological climate matter? *Nursing Open*, 550-551. doi:10.1002/nop.2.240.
- Bakker, A. B., and Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal Management Psychology* 22, 309–328. doi: 10.1108/02683940710733115.
- Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. 14(4), 2-5. doi:10.1371/journal.pone.0215957.
- Baumann, A., & Muijen, M. (2010). *Mental health and well-being at the workplace - protection and inclusion in challenging times*. Copenhagen: World Health Organization.
- Bialowolska, D. W., Bialowolski, P., Leon, C., Koosed, T., & McNeely, E. (2020). Psychological Climate for Caring and Work Outcomes: A Virtuous Cycle. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 11- 12. doi:10.3390/ijerph17197035.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 359-367. doi:10.1037/0021-9010.81.4.358.
- Cankır, B. and Sahin, S. (2018). Psychological well-being and job performance: the mediating role of work engagement. *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, 11(3), 2549-2560. doi: 10.17218/hititsosbil.487244.

- Duygulu, E., Ciraklar, N. H., Guripek, E., & Bagiran, D. (2013). The effect of rolestress on the employee's well-being: a study in the pharmaceutical companies in the city of Izmir. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 1362-1368. doi:10.1016/j.sbspro.2013.06.757.
- Fadare, O. O., Doucette, W. R., Gaither, C. A., Schommer, J. C., Arya, V., Bakken, B., Kreling, D. H. (2021). Use of the Professional Fulfillment Index in Pharmacists: A Confirmatory Factor Analysis. *Pharmacy*, 9(4), 158. doi:10.3390/pharmacy9040158.
- Hairudinor. (2014). The Effect of Compensation on the Psychological Well-Being, Work Engagement and Individual Performance (Case Study on The Nurses of Private Hospitals in South Borneo, Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*, 3(7), 51-52.
- Hartmann, N. N., & Rutherford, B. N. (2015). Psychological contract breach's antecedents and outcomes in salespeople: The roles of psychological climate, job attitudes, and turnover intention. *Industrial Marketing Management*, 165-166. doi:10.13140/RG.2.1.4966.8969.
- Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2018). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 17-18. doi:10.1016/j.leaqua.2017.12.006.
- Jeffrey, K., Mahony, S., Michaelson, J., & Abdallah, S. (2014). Well-being at work: A review of the literature. *New Economic Foundation*, 16-35.
- Kartika, K. A., Djastuti, I., & Yuniawan, A. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Pada Intention To Quit.
- Kim, M., Kim, A. C., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewe, P. L. (2018). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Association of Australia and New Zealand*, 7-12. doi: 10.1016/j.smr.2018.04.003.
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M., & Shahid, S. (2020). Employee Psychological Well-Being and Job Performance: Exploring Mediating and Moderating Mechanism. *International Journal of Organizational Analysis*, 12-13. doi: 10.1108/IJOA-05-2020-2204.
- Li, Z-S., & Hasson, F. (2020). Resilience, stress, and psychological well-being in nursing students: A systematic review. *Nurse Education Today*, 90. doi: /10.1016/j.nedt.2020.104440.
- Lohman, J., Shulenbayev, O., Wilhelm, D., Muula, A. S., & Allegri, M. D. (2019). Psychological Wellbeing in a resource-limited work environment: examining levels and determinants among health workers in rural Malawi. *Human Resource for Health*, 17(85), 2-8. doi: 10.1186/s12960-019-0416-y.
- Lorente, L., Tordera, N., & Peiró, J. (2018). How Work Characteristics Are Related to European Workers' Psychological Well-Being. A Comparison of Two Age Groups. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(1), 127. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph15010127>.
- Lubis, T. U., Dalimunthe, R. F., & Sinulingga, S. (2020). Effect of Psychological Well-Being, Compensation, and Physical Work Environment towards Employee Satisfaction at PT Gracia Multi Moda Medan. *International Journal of Research and Review*, 7(6), 212-213. [https://www.academia.edu/43497515/Effect_of_Psychological_Well-](https://www.academia.edu/43497515/Effect_of_Psychological_Well-Being)

Being_Compensation_and_Physical_Work_Environment_towards_Emplo
yee_Satisfaction_at_PT_Gracia_Multi_Moda_Medan.

- Merino, M. D., & Privado, J. (2015). Does Employee Recognition Affect Positive Psychological Functioning and Well-Being. *Spanish Journal of Psychology*, 4-6. doi: 10.1017/sjp.2015.67.
- Pamesti, R., Djoko, H., & Listyorini, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Social*, 3-4.
- Rahayu, P. P., & Salendu, A. (2018). Peran Obsessive Passion Sebagai Mediator Dalam Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan dan Kesejahteraan Psikologis di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(3), 232-235. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/5173>.
- Ryff, C., & Keyes, C. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-725. doi: 10.1037//0022-3514.69.4.719.
- Ryff, C. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 10-23. doi:10.1159/000353263.
- Saengon, P., Suwandej, N., Vorasiha, E., & Vaiyavuth, R. (2020). Role of High-Performance Oriented HR Practices towards the Citizenship Behaviour: A Case from Thai Pharmaceutical Sector. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11, 144-153. DOI:10.5530/SRP.2020.3.16.
- Sokol, A., Gozdek, A., Figurska, I., & Blaskova, M. (2015). Organizational climate of higher education institutions and its implications for the development of creativity. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 286-287. doi:10.1016/j.sbspro.2015.04.767.
- Theurer, C. P., Tumasjan, A., & Welp, I. M. (2018). Contextual work design and employee innovative work behavior: When does autonomy matter? *PloS ONE*, 13(10), 7-25. doi: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0204089>.
- Toprak, M., & Karakus, M. (2018). Psychological Climate in Organizations: A Systematic Review. *European Journal of Psychology and Educational Research*, 1(1), 44-51. doi: 10.12973/ejper.1.1.43.
- Wardani, L. M., & Noviani, T. (2020). Employee Well-being as a Mediator of Correlation between Psychological Capital and Psychological Climate. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 9(2), 51-59. doi: <http://dx.doi.org/10.12928/jehcp.v9i2.14357>.
- Wingerden, J. v., & Stoep, J. v. (2017). The role of meaningful work in employees' work-related and general well-being. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(4), 30-32. doi: 10.5296/ijhrs.v7i4.11611.
- Yan, R., Basheer, M. F., Irfan, M., & Naveed, R. T. (2020). Role of psychological factors in employee well-being and employee performance: an empirical evidence from Pakistan. *XXIX(5)*, 640-647. doi: 10.24205/03276716.2020.1060.
- Zarytyka, G. (2017). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan PT Utama Bakti Farmasi. *Jurnal Psiko-Edukasi*, 15(2), 123-128. <http://ojs.atmajaya.ac.id/index.php/fkip/article/view/1575/1125>.