KONTRIBUSI *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Fena Devi Rindiyatun[1]
Fakultas Dakwah, UIN Salatiga
Ahmad Minan Zuhri[2]
Fakultas Dakwah, UIN Salatiga
E-mail: fenadvi@gmail.com

Abstract

Employee productivity serves as a crucial factor in organizational success, influenced by psychological conditions and job satisfaction. This study aims to examine the influence of psychological well-being and job satisfaction on employee productivity, both partially and simultaneously. This research employs a quantitative approach with a correlational design. The sample consists of 95 employees selected randomly through simple random sampling. Data collection was conducted using questionnaires, and the data were analyzed using multiple linear regression. The findings reveal that psychological well-being has a positive and significant effect on employee productivity partially, while job satisfaction does not show a significant effect. Simultaneously, psychological well-being and job satisfaction have a significant effect on employee productivity. These findings indicate that psychological well-being plays an important role in enhancing productivity, suggesting that organizations should pay attention to this aspect in managing human resources.
Keywords: *Employee Performance, Job Satisfactiom, Psychologyal Well-being*

Abstrak

Produktivitas karyawan menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi, yang dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana psychological well-being dan kepuasan kerja berpengaruh pada produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun secara bersamaan. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitaif dengan desain korelasional. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 95 karyawan yang ditentukan secara acak menggunakan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden dan kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda. Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan bahwa secara parsial psychological well-being memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan pada variabel kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Secara simultan, psychological well-being dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi kesejahteraan psikologis memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas, sehingga organisasi perlu memperhatikan aspek tersebut dalam pengelolaan sumber daya manusia.
Kata kunci: *Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Psikologis, Produktivitas Karyawan*

Copyright © 2026. Fena Devi Rindiyatun, Ahmad Minan Zuhri. All Right Reserved
Submitted: 2026-05-18 | **Revised: 2026-07-17** | **Accepted: 2026-07-18** | **Published: 2026-07-19**

Pendahuluan

Keberlangsungan sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya memiliki ketergantungan terhadap kualitas serta banyaknya sumber daya manusia yang tersedia. Ditengah kemajuan globalisasi yang semakin pesat ini, perubahan terjadi begitu cepat sehingga setiap organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dan menyesuaikan diri diberbagai aspek. Riana, 2020 (dalam Norviandy & Prastika, 2025) menyatakan bahwasannya pada era globalisasi sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat penting dan strategis dalam menunjang keberhasilan sebuah instansi maupun perusahaan. Keunggulan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau modal semata, namun juga kualitas serta kemampuan SDM yang dimilikinya.

Produktivitas menjadi salah satu faktor dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan atau keberhasilan. Pebrianti (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa produktivitas menjadi tolak ukur di setiap perusahaan, dan dengan tingkat produktivitas karyawan yang meningkat maka akan memberikan pengaruh positif terhadap produksi dan operasioanal. Menurut Candrawardhai (dalam Wisnuwardhana et al., 2023), produktivitas kerja dapat dipahami sebagai suatu ukuran yang membandingkan kualitas dan kuantitas hasil periode waktu tertentu untuk mencapai kinerja yang efektif dan eisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Karyawan yang menunjukkan etos kerja tinggi dan produktivitas yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian target perusahaan.

Upaya dalam peningkatan produktivitas tentunya akan mempunyai dampak yang baik bagi perusahaan, dan dalam peningkatannya memiliki beberapa faktor. Dalam penelitian Nurhadi et al., (2025) menyatakan bahwa *psychological well-being* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, yang mana ketika semakin baik kesejahtraan psikologis maka kinerja akan meningkat. Dan hal ini tentunya juga berkaitan dengan produktivitas. Kesejahtraan psikologis tidak hanya terdiri dari dampak positif, dampak negatif, dan kepuasan hidup, tetapi juga sikap hidup yang berkaitan dengan dimensi kesejahtraan psikologis itu sendiri, yaitu pengakuan terhadap potensi dan kemampuan diri yang terus dikembangkan dan dibentuk (Ramadhani et al., 2016).

World Health Organization (Organization, 2022), melaporkan bahwa depresi dan kecemasan menyebabkan sekitar 12 miliar hari kerja hilang pertahun dan menimbulkan kerugian ekonomi hampir US$1 triliun akibat berkurangnya

produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kesejahteraan psikologis pekerja dan *outcome* pekerjaan seperti absensi dan kinerja, sehingga peningkatan *Psychological well-being* dianggap berpotensi memperbaiki produktivitas.

Kemudian agar potensi sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara optimal sesuai dengan kebutuhan perusahaan, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui manajemen efektif. Rasa puas juga dapat menumbuhkan komitmen dan kesediaan karyawan untuk bekerja lebih giat, sehingga produktivitas meningkat dan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan lebih lancar (Juanda, 2022). Kepuasan kerja mencerminkan pandangan dan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang tampak melalui sikap positif terhadap tugas maupun lingkungan kerjannya. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan tinggi biasanya lebih menunjukkan komitmen lebih kuat, dedikasi yang besar kepada perusahaan, serta dorongan untuk bekerja secara lebih produktif (Susilo & Satrya, 2019).Berbagai penelitian di Indonesia menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh nyata terhadap produktifitas. Seperti studi pada PT. Atamora Tehnik Makmur dijakarta dilakukan oleh (Doni Zaelani et al., 2024), menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, penghargaan, dan kepuasan kerja secara bersama-sama menjelaskan 54,4% variasi produktivitas kerja karyawan.

Adanya pengaruh psychological well-being terhadap produktivitas sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya Lee & Kim (2023) mengungkap bahwa *psychologycal well-being* berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas. Sementara itu penelitian oleh (Simanjuntak et al., 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi nyata terhadap produktivitas karyawan. Namun, dalam konteks perusahaan terapi holistic, masih terbatas penelitian yang mengkaji langsung antara hubungan *psychologycal well-being*, kepuasan kerja, dan produktivitas. Padahal perusahaan jasa terapi memiliki karakteristik unik, yaitu karyawan dituntut tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu menjaga keseimbangan emosional serta sikap professional dalam menghadapi klien. Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka peneliti ingin mengkaji bagaimana psychological well-being dan kepuasan kerja berpengaruh pada produktivitas karyawan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pendekatan ini digunakan dalam penelitian inferensil yang bertujuan menguji hipotesis, dimana kesimpulannya didasarkan pada kemungkinan terjadi kesalahan dalam penolakan hipotesis nol. Dengan metode kuantitatif, peneliti dapat mengidentifikasi tingkat signifikansi

perbedaan antar kelompok serta hubungan antar variabel yang diteliti secara terukur dan sistematis

Dalam penelitian ini, terdapat tiga variable dengan difinisi operasional yaitu Produktivitas, Produktivitas merupakan sejauh mana tenaga kerja dapat mengelola sumber daya secara optimal. Semakin optimal pemanfaatan tenaga dan sumber daya tersebut, maka tingkat prodktivitas akan semakin tinggi. *Psychological Well-being*, *Psychological well-being* merupakan kondisi ketika seseorang mampu menerima dirinya, memiliki tujuan hidup, serta terus berkembang secara positif bagi diri sendiri maupun lingkungannya. Kepuasan kerja, Kepuasan kerja merupakan kondisi perasaan positif yang terbentuk dari peilaian subjektif seeseorang terhadap pekerjaannya dan hasil evaluasi menyeluruh terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti tugas, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan dan hasil yang diperoleh.

Partisipan dalam penelitian ini merupakan karyawan Nakamura Holistic Therapy cabang Solo Raya, sebanyak 124 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan metode rumus slovin, dengan *margin of error* sebesar 0,05 atau 5%, dan berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh sampel penelitian sebanyak 95 orang. Pengitungan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara acak.

Teknik analisis data pada penilitian ini yaitu regresi linier berganda, yaitu teknik analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis keterkaitan variabel terikat (dependen) dengan dua atau lebih variable bebas (independen) yang diduga memberikan pengaruh. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui dan menilai tingkat kekuatan hubungan serta kontribusi masing-masing variable independen terhadap variable dependen. Uji analisis regresi linier berganda dalam mengolah data menggunakan bantuan aplikasi SPSS (Stalstistical product service solution) *for windows versi* 23.

Terdapat 3 tahapan dalam penelitian ini. Tahapan pertama yaitu tahap persiapan, adapun tahap persiapannya yaitu: a) Tinjauan pustaka untuk memahami teori; b) Persiapan alat ukur, pada penelitian ini menyiapkan 3 alat ukur, yaitu skala *psychological well-being* (X1), kepuasan kerja (X2), dan produktivitas (Y). Adapun skala produktivitas disusun berdasarkan aspek Sutrisno (dalam Dwi et al., 2024) yang terdiri terdiri dari 6 aspek yaitu kemapuan (*ability*), meingkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Dalam skala *psychologycal well-being* menggunakan aspek Ryff (2015), yang memiliki 6 aspek yaitu tujuan hidup (*self acceptance*), tujuan hidup (*purpose in live),* hubungan positif dengan orang lain (*positif relationship*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) dan pengembangan diri (*personal growth*). Pada skala kepuasan kerja

menggunakan instrument skals Luthans (dalam Joshi & Joshi, 2009), yang terdiri dari 5 aspek yaitu pekerjaan itu sendiri (*the work it sef*), gaji (*pay*), kesempatan promosi (*promotion opportunities*), pengawasan atau kepemimpinan (*supervision*) dan rekan kerja (*coworkers*). Kemudian pada tahapan ketiga yakni tahap analisis data.

Hasil

Penelitian ini memiliki responden sebanyak 95 orang karyawan Nakamura Holistic Therapy cabang Solo Raya. Persentase terbanyak yaitu pada responden berjenis kelamin perempuan dengan presentase 54%. Sedangkan 46% responden yaitu berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 1. Kategorisasi Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	**Kategori**	**Skor**	**F**	**(%)**
Psychologycal well-being	Rendah	X< 79,89	11	12%
	Sedang	79,89 ≤ X < 104,86	63	66%
	Tinggi	X > 104,86	21	22%
Variabel	**Kategori**	**skor**	**F**	**(%)**
Kepuasan Kerja	Rendah	X< 63,74	14	15%
	Sedang	63,74 ≤ X < 90,52	62	65%
	Tinggi	X > 90,52	19	20%
Variabel	**Kategori**	**skor**	**F**	**(%)**
Produktivitas	Rendah	X< 63,74	14	20%
	Sedang	63,74 ≤ X < 90,52	62	65%
	Tinggi	X > 90,52	19	20%

Berdasarkan tabel 1 yang menyajikan hasil analisis statistic deskriptif, variabel *psychological well-being* menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dala kategori sedanf, dengan presentase 66%, sedangkan pada kategori tinggi memiliki presentase 22% dan kategori rendah memiliki presentase 12%. Selanjutnya, pada variabel kepuasan kerja, pola yang sama juga terlihat. Sebanyak 65% karyawan berada pada kategori sedang, 20% pada kategori tinggi, dan 15% pada kategori rendah. Pada variabel produktivitas, distribusi responden juga didominasi oleh kategori sedang (65%), dengan masing-masing 20% berada pada kategori tinggi dan rendah. Secara keseluruhan, ketiga variabel yaitu *psychological well-being*, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan cenderung berada pada kategori sedang.

Uji Normalitas

Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-smirnov. Kriteria pengujian yang ditetapkan yaitu apabila nilai signifikansi (Asym Sig2-tailed) > 0,05, maka data berdistribusi normal. Hasil analisis menunjukkan Sig.

(2-tailed) yaitu sebesar 0.68, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memnuhi syarat distribusi normal (p > 0,05).

Uji Linieritas

Pengujian linearitas dilakukan agar memastikan bahwa adanya hubungan antara ketiga variable secara linear. Dasar penetapan keputusan dalam uji ini adalah signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan liniear antar variable independen dengan variable dependen. Hasil analisis menunjukkan nilai sig yaitu 0,460 pada variabel *psychological well-being* dan produktivitas. Pada variable kepuasan kerja dan produktivitas menunjukkan nilai sig sebesar 0,128. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang linear.

UJi Hipotesis

Berdasarkan uji f (simultan), diperoleh nilaisignifikansi sebesar 0,000 yang artinya p < 0,05 . Hal ini menunjukkan bahwa variabel *psychological well-being* dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasli uji t pada tabel koefisien, diperoleh bahwa variabel *psychological well-being* memiliki nilai nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan p < 0,050, yang berarti *psychological well*-being memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas karyawan. Sedangkan, variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,495 yang artinya p > 0,050, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam table model summary, diperoleh nilai R^2 (R square) sebesar 0,622 atau setara dengan 62,2%. Angka ini menunjukkan presentase kontribusi pengaruh secara bersama sama dari variabel *pstchological well-being* (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel produktivitas (Y). sementara itu, sisanya sebesar 37,8%, dipengaruhi oleh variabel selain X1 dan X2 pada penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis uji f (uji simultan) diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05 Hal ini berarti, secara bersama-sama kepuasan kerja dan *psychological well-being* berkontribusi terhadap produktivitas. Secara empiris, temuan peneliti menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai kesejahtraan psikologis baik, ditandai dengan kemampuan mengelola emosi, memiliki tujuan kerja yang jelas, serta menjalin hubungan interpersonal yang positif dan kepuasan terhadap pekerjaannya, cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih maksimal. Secara teoritis, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Widiiartha (2024) yang menegaskan bahwa kesejahtraan psikologis memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, dan hal

ini dapat menininggkatan kualitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui teori *yang* dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2007), tentang *Job Demand-Resources* (JD-R) bahwa setiap pekerjaan memiliki tuntutan dan sumber daya. *Psychological well-being* dan kepuasan kerja termasuk dalam sumber daya psikologis yang berperan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Ketika karyawan menghadapi tekanan kerja, kondisi psikologis yang baik serta rasa puas terhadap pekerjaan membantu mereka tetap termotivasi, mengurangi kelelahan, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Pengujian hipotesis pada variabel *psychological well-being* dan produktivitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai sigifikansi lebih kecil dari nilai 0,05 (0,0000 > 0,05), maka variable ini dapat dinyatakan memiliki berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas. Hal ini juga selaras dengan temuan dalam jurnal Ayu & Wati (2023) yang membuktikan bahwa *psychological well-being* memberikan kontribusi positif teradap kinerja karyawan. Ketika *psychological well-being* maka akan meningkat pula kinerja karyawan. Kondisi tersebut secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, karena pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal.

Pengujian hipotesis pada variabel kepuasan kerja dan produktivitas nilai t hitung sebesar 0,684 dengan nilai signifikansi sebesar 0,495. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,495 > 0,05), maka variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Temuan ini memiliki perspektif yang sama dengan penelitian Haekal (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dalam pembahasannya dijelaskan meskipun karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, faktor tersebut tidak cukup kuat untuk meningkatkan produktivitas apabila tidak didukung oleh faktor lain seperti seperti beban kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta kondisi psikologis individu.

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa uji f menunjukkan variabel *Psychological well-being* dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas karyawan di Nakamura Holistic Therapy cabang Solo Raya. Berdsarkan uji t *psychological well-being* memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Nakamura Holistic Therapy cabang Solo Raya, sedangkan kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukan bahwa kondisi psikologis yang baik menjadi unsur utama dalam meningkatkan

produktivitas, sementara kepuasan kerja belium tentu berdampak langsung tanpa didukung faktor lain.

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian fasilitas serta lingkungan kerja yang mendukung agar produktivitas meningkat secara berkelanjutan. Karyawan juga diharapkan mampu menjaga psychological well-being, meningkatkan tanggung jawab dan komitmen kerja, serta menghargai perbedaan budaya dalam tim. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan variabel tambahan, menerapkan metode penelitian yang berbeda, serta memperluas cakupan objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih mendalam dan luas mengenai produktivitas karyawan.

Referensi

Adhitya Pratama Wisnuwardhana, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, *2*(1), 13–27. https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110

Ardana, D. V., Widyawati, N., Kristiawati, I., & Arisanti, D. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kris Cargo Bahtera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS), 01*(01), 1–17.

Ayu, D., & Wati, I. (2023). Pengaruh Work-life Balance terhadap Employee Performance Melalui Psychological Well-being. *Jurnal Ilmu Manajemen Laman*, *12*, 915–928. https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v12n4.p915-928

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Doni Zaelani, Gurawan Dayona, Wijaya, F., & Yoyo Sudaryo. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Atamora Tehnik Makmur Jakarta). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(1), 742–749. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2079

Haekal, F. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja dan dukungan organisasi dengan produktivitas kerja pada karyawan*. *4*(2), 269–276. https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/

Joshi, D., & Joshi, M. (2009). Organizational Behavior. In *Hospital Administration*. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23

Juanda. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Bagian

Produksi Pada Pt. Timbang Deli Indonesia Galang Deli Serdang. *Jurnal Agro Nusantara*, *2*(1), 20–25. https://doi.org/10.32696/jan.v2i1.1173

Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of the Employees' Mental Toughness on Organizational Commitment and Job Satisfaction: Mediating Psychological Well-Being. *Administrative Sciences*, *13*(5). https://doi.org/10.3390/admsci13050133

Norviandy, R., & Prastika, N. D. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pekerja Lapangan PT X. *PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, *5*(1), 9–15. https://doi.org/10.51878/paedagogy.v5i1.4593

Nurhadi, S., Sudiyono, R. N., & Yanto, A. (2025). Pengaruh Transformational Leadership dan Psychologycal Well-being Terhadap Kinerja Karyawan PT. DTI. *JUBISMA*, *7*(1), 1–9. https://doi.org/10.58217/jubisma.v7i1.130

Organization, world H. (2022). *Mental health at work*. World Health Organization.

Pebrianti, W. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan (Studi Kasus Pt. Sumber Hasil Prima Kabupaten Sintang). *Cakrawala Management Business Journal*, *6*(1), 46–60. https://journal.feb.unipa.ac.id/index.php

Ryff, C. D. (2015). Psychological Well-being Revisited: Advances in Science and Practice. Psychother Psychosom [revista en Internet] 2014, dic [acceso 12 de febrero de 2021]; 83(1):10-28. *Psychother Psychosom*, *83*(1), 10–28. https://doi.org/10.1159/000353263.Psychological

Simanjuntak, T., Manumono, D., & Dewi, C. W. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Panen dan Rawat terhadap Produktivitas Kerja di PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar Kota Pekanbaru, Riau. *Agroforetech*, *1*(1), 311–322. https://jurnal.instiperjogja.ac.id/index.php

Widiiartha, B. K. P. (2024). Psychological Well-Being dan Kepuasan Kerja Tenaga Pendukung Akademik Universitas di Jakarta Barat. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, *20*(2), 171–184.