

**KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR
DAN *JOB SECURITY* TERHADAP *WELL-BEING***



Oleh :

Anastasia Sri Maryatmi

No : 0966290008

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU PSIKOLOGI
UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I
JAKARTA
2014**

KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR PENGARUH PENGEMBANGAN
KARIR DAN JOB SECURITY TERHADAP WELL-BEING.

DISERTASI



OLEH :

Nama : Anastasia Sri Maryatmi
Nim : 0966290008

PROGRAM DOKTOR PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA YAI
J A K A R T A
2014

**KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR
DAN JOB SECURITY TERHADAP WELL-BEING**

DISERTASI



OLEH :
Nama : Anastasia Sri Maryatmi
NIM. : 0966290008

Disertasi ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Sidang Promosi Doktor Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia Y.A.I pada hari Kamis, 18 Desember 2014 pukul. 11.00 WIB.

Dewan Penguji :

1. Prof. Dr. Soetarlinah Sukadji
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Lies Setiawati, SU.Psi
(Sekretaris Sidang)
3. Prof. Dr. Sarlito Wirawan Sarwono, Psi
(Promotor)
4. Prof. Dr. Tri Ratna Murti, MM, Psi
(Kopromotor)
5. Dr. Alice Salendu, MBA, M.Psi, Psi
(Oponen Ahli)
6. Dr. Kuncono Teguh Yunanto, MM
(Oponen Ahli)
7. Prof. Dr. Soetarlinah Sukadji
(Guru Besar)

Soetarlinah
.....
Lies
.....
Sarlito Wirawan
.....
Kuncono
.....
Alice Salendu
.....
Kuncono
.....
Soetarlinah
.....

Mengesahkan,
FAKULTAS PSIKOLOGI UPI Y.A.I
Dekan



Sarlito Wirawan
Prof. Dr. Sarlito Wirawan Sarwono, Psi

RINGKASAN

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang Permasalahan

Dewasa ini, perusahaan dihadapkan dengan semakin kompetitif dan cepatnya perubahan dalam lingkungan bisnis. Globalisasi dan kemajuan pesat di bidang komunikasi dan teknologi informasi dalam dua puluh tahun terakhir telah menyebabkan peningkatan substansial dalam persaingan antar perusahaan.

Pertumbuhan yang melambat dan melonjaknya biaya produksi akibat dari krisis ekonomi global akhir-akhir ini telah mendorong banyak perusahaan untuk bersaing memotong harga dan biaya. Menyempurnakan proses bisnis, memangkas struktur manajemen dan merampingkan jumlah karyawan telah menjadi praktek jamak (Luthans *et al.*, 2008). Karyawan diharapkan untuk mempertahankan kualitas kerja yang tinggi dengan meningkatkan efisiensi dan produktivitas di tengah-tengah situasi yang penuh dengan ketidakpastian dan perubahan.

Keadaan ini, menurut Turner, Barling & Zacharatos (2005) akan membuat pekerja menghadapi penurunan pilihan dan kendali, yang pada gilirannya, membuat banyak pekerja tidak hanya kehilangan kontrol pada waktu kerjanya tetapi juga akan mengakibatkan hilangnya “*sense of job*” dan rasa aman dalam bekerja; apabila keadaan ini dibiarkan tanpa perhatian dari manajemen, maka akan mempengaruhi tingkat *well being* pekerja.

Menurut Ryff dan Keyes (1995) *well being* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesejahteraan psikologis individu berdasarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif. Kesejahteraan psikologis adalah suatu kondisi psikologis individu yang sehat ditandai dengan berfungsinya aspek-aspek psikologis positif dalam prosesnya mencapai aktualisasi diri. Menurut Ryff dan Keyes (1995), fondasi untuk memperoleh kesejahteraan psikologis adalah individu yang secara psikologis dapat berfungsi secara positif (*positive psychological functioning*).

Penulis lebih lanjut tertarik untuk meneliti tentang *well being* tersebut, terutama yang terkait dengan pekerjaan (*job-related well being*). Hal tersebut menarik perhatian penulis karena konsep tersebut sudah cukup mapan dikenal di dunia penelitian dan memberikan landasan yang positif dalam pengujian tentang faktor penyebab dari *well being*.

Warr (1999) dalam pendekatannya dalam pengukuran tentang *well being*, mencirikan *well being* secara umum sebagai suatu “keadaan yang aktif (*active state*)” yang berisikan afek positif dan gairah yang tinggi (*high arousal*). Dalam konteks pekerjaan secara lebih spesifik, Warr memberi perhatian pada variabel kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi (yang merefleksikan bagaimana pekerja merasakan tentang pekerjaannya) sebagai sedikit dari banyak variabel yang dapat diukur dalam hubungannya dengan *job related well being*.

Meskipun penelitian pada kepuasan kerja sangat luas, namun menurut Page (2005) masih ditemukan adanya beberapa keterbatasan. Pertama adalah kurangnya pemahaman sekitar sifat-sifat kepuasan kerja itu sendiri. Sebagai contoh apakah

kepuasan kerja tersebut murni kontrak kognitif atau termasuk komponen afektif? Aspek-aspek kerja apa saja yang diperhatikan oleh individu ketika menilai tingkat kepuasan kerjanya? Seberapa stabilkah kepuasan kerja individu sepanjang waktu tertentu?

Page (2005) berpendapat bahwa cara untuk memahami keterbatasan tersebut adalah dengan memahami suatu cabang dari *well-being* yang memperhatikan tentang bagaimana perasaan karyawan di tempat kerja yang disebut *work place well-being* (*well-being* di tempat kerja). Meskipun *well-being* biasanya dipandang sebagai suatu penilaian yang menyeluruh tentang kepuasan dalam hidup, juga dapat dikonseptualisasikan sebagai suatu penjumlahan kepuasan dalam beberapa aspek kehidupan (seperti dalam pekerjaan, hubungan dengan individu lain dan kesehatan). Meskipun kepuasan kerja biasanya tidak dibicarakan dalam kerangka kerja *well-being*, namun dapat diasumsikan keduanya terkait karena tingginya proporsi waktu yang digunakan individu di tempat kerja. Beberapa spekulasi muncul seputar keterkaitan kedua kontrak ini, beberapa peneliti percaya bahwa kepuasan hidup menjadi penyebab (*determinant*) dari kepuasan kerja dan yang lainnya percaya bahwa kepuasan kerja adalah salah satu penyebab bagi kepuasan hidup secara keseluruhan (Rode, 2004). Tanpa memperhatikan urutan sebab akibatnya, hasil penelitian mengarah pada kesimpulan bahwa kepuasan kerja dengan *well being* berhubungan secara positif, meskipun hubungannya tidak terlalu kuat (Rode, 2004). Sebagai contoh, meta analisis yang dilakukan oleh Rice, Near and Hunt (1980) mengkaji bukti empirik dari 23 hasil kajian tentang hubungan antara kepuasan hidup dan kepuasan kerja. Ketiganya menemukan rata-rata korelasi sebesar 0.3, yang mengindikasikan bahwa kedua kontrak hanya memberi sumbangan sebesar 9% dari varian. Rata-rata korelasi ini juga ditemui pada dua kajian meta analisis lainnya (Judge & Watanabe, 1993; Rode, 2004). Beberapa hasil penelitian lain sebelumnya juga memberikan hasil yang tidak konsisten. Terdapat penelitian yang mendukung hubungan antara kepuasan kerja dengan *well being*, seperti Judge dan Hulin (1990, 1991), Judge *et al.* (2001) dan Page (2005). Sementara di lain pihak terdapat penelitian yang mendukung hubungan antara *well being* dan kepuasan kerja, seperti Diener *et al.* (1999) dan Judge dan Locke (1992).

Wiener, 1982 (dalam Jepsen&Sheu,2003) mengatakan kepuasan kerja adalah suatu bentuk sikap terhadap kondisi-kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan, baik segi maupun aspeknya. Jelasnya, para teorisi dan praktisi menerima anggapan bahwa setiap individu pastilah mencari kepuasan di dalam pekerjaannya. Menurut Jepsen dan Sheu (2003), manakala individu terikat dalam pekerjaan yang sesuai dengan pilihan karirnya, biasanya akan mengalami kepuasan kerja.

Terkait dengan pendapat Jepsen dan Sheu (2003) di atas, pilihan karir dalam pekerjaan yang sesuai juga meningkatkan kepuasan kerja. Organisasi-organisasi yang menjalankan program manajemen karir dengan baik umumnya adalah organisasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya (Lee 2000). Pengembangan karir tidak saja menjadi kepentingan karyawan, tetapi juga menjadi perhatian organisasi. Pengembangan karir dapat dijalankan oleh organisasi melalui program manajemen karir.

Hall *et al.* (1986) telah mendefinisikan karir sebagai proses sepanjang hayat yang terbentuk dari rangkaian aktivitas yang terus menerus dan berhubungan dengan sikap atau perilaku dalam kehidupan kerja individu. Karir dapat juga dipandang

sebagai suatu pola yang kerja yang berhubungan dengan pengalaman, seperti posisi pekerjaan, pekerjaan atau aktivitas, pengambilan keputusan dalam pekerjaan, dan interpretasi subjektif atas peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam bekerja seperti aspirasi kerja, pengharapan, nilai-nilai, kebutuhan-kebutuhan dan perasaan-perasaan tentang pengalaman kerja tertentu sepanjang kehidupan individu (Greenhaus, *et al.* 2000). Jelasnya, suatu karir bukanlah semata-mata suatu pekerjaan (*job*), tetapi juga menyangkut suatu proses, sikap, perilaku dan situasi dalam kehidupan kerja individu untuk mencapai tujuan karir. Baruch (2004) mengatakan bahwa karir adalah hak setiap individu, tetapi bagi organisasi, karir karyawan harus direncanakan dan dikelola dengan baik, demi mencapai manfaat maksimal baik bagi organisasi maupun karyawan.

Perusahaan yang menggunakan program pengembangan karir menimbulkan kepuasan karyawan yang lebih tinggi dan tingkat *turnover* yang rendah (Wagner, 2000). Ketika karyawan merasa dirinya membantu perusahaan mencapai tujuan, karyawan merasa senang dan berkeinginan untuk tetap bertahan meneruskan kontribusinya (Logan, 2000). Meskipun gaji dan tunjangan memainkan peranan penting dalam merekrut dan mempertahankan karyawan, karyawan juga mencari kesempatan untuk mempelajari sesuatu yang baru, tantangan akan tanggung jawab baru dan prospek pengembangan diri dan profesional (Wagner, 2000). Menurut Nunn (2000), jika memuaskan, kebutuhan instrinsik membantu membangun rasa percaya, loyalitas dan kepuasan karyawan.

Thomas *et al.*, (2006) mengatakan bahwa memuaskan karyawan juga dapat dilakukan dengan memberikan *job security*. *Job security* disebut sebagai salah satu variabel yang dapat menciptakan kepuasan kerja. *Job security* sering dikonsepsikan sebagai jaminan terhadap kelangsungan suatu pekerjaan yang dimiliki individu (De Witte & Nashwall, 2003).

Bertitik tolak dari uraian tersebut, maka menarik untuk dilakukan penelitian secara ilmiah mengenai pengaruh variabel-variabel kepuasan kerja, pengembangan karir dan *job security* terhadap *well being* pada karyawan PT X. Pilihan fokus penelitian ini dilatarbelakangi oleh kondisi faktual bahwa karyawan PT X merasakan adanya kepuasan dan *well-be* setelah bekerja beberapa tahun di perusahaan ini. Hasil pra-studi yang penulis lakukan dengan mewawancarai beberapa karyawan PT X dari berbagai bagian menunjukkan bahwa para karyawan tersebut merasa *well-be* menjadi bagian dari perusahaan ini. Para karyawan merasakan adanya ikatan yang sangat kuat antara karyawan dengan manajemen.

Sebagai gambaran dari hasil pra-studi tersebut tingkat *turnover* karyawan dalam tiga tahun terakhir di kantor pusat Jakarta dan cabang (Surabaya, Semarang, Denpasar, Makasar dan Padang) dipaparkan dalam tabel 1 berikut :

Tabel 1 Data *Turnover* Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Total Karyawan	Turnover Ratio
2010	25	6	381	1.57%
2011	11	5	387	1.29%
2012	7	2	392	0.59%

Dari tabel di atas terlihat bahwa rasio *turn over* karyawan pada periode tahun 2010 – 2012 adalah sebesar 1,57%, 1,29% dan 0,51% atau dapat dikategorikan rendah. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan masih ingin bertahan dan terikat dengan organisasi. Bagi penulis keinginan karyawan untuk tetap terikat dengan organisasi, sangatlah mengherankan. Hal tersebut disebabkan karena PT X bergerak di bidang jasa telekomunikasi yang berbasis teknologi informasi. Salah satu ciri dari perusahaan jasa telekomunikasi berbasis teknologi informasi adalah tingginya *turnover* karyawan. Karyawan dengan mudahnya keluar dari suatu perusahaan, karena mendapatkan penawaran yang lebih baik dari perusahaan lain. Sebuah survei yang dilakukan oleh perusahaan informasi kompensasi *PayScale* menunjukkan bahwa di antara perusahaan-perusahaan *Fortune 500*, perusahaan-perusahaan berbasis IT memiliki pekerja yang paling tidak loyal. Padahal, perusahaan-perusahaan ini memberikan kompensasi yang cukup besar bagi karyawannya (ekonomi.kompasiana.com tanggal 10 Oktober 2014). Namun kenyataannya, karyawan PT X merasakan hal yang sebaliknya. Para karyawan merasakan suatu kebahagiaan dapat bekerja di perusahaan ini. Para karyawan merasa mendapatkan perhatian yang memanusiaikan dari pihak manajemen. Para karyawan tersebut menyebutkan bahwa manajemen tidak menganggap para karyawan sebagai bawahan atau pekerja semata, tetapi para karyawan diperlakukan sebagai mitra kerja yang sejajar dengan manajemen. Pihak manajemen tidak memberikan perlakuan yang berbeda terhadap karyawannya. Para karyawan merasa dirinya dimanusiaikan, sehingga enggan untuk cari yang lain.

Perlakuan yang didapatkan oleh karyawan adalah cermin dari budaya organisasi yang salah satunya adalah kerja tim. Manajemen menganggap bahwa pekerjaan yang didapatkan perusahaan dari para kliennya, hanya dapat diselesaikan dengan cara kerja tim. Karenanya, manajemen memerlukan individu-individu pekerja yang loyal dan berkomitmen dengan pekerjaannya.

Penulis menganggap bahwa para karyawan telah memperoleh apa yang disebut dengan *well being*, yaitu suatu keadaan di mana individu merasakan hal yang positif terhadap aspek penting dalam hidupnya, yang dalam hal ini adalah aspek kehidupan di tempat kerjanya. Keadaan positif yang dialami oleh para karyawan PT X menarik untuk diteliti.

B.Pertanyaan Penelitian.

Berdasarkan paparan pada latar belakang permasalahan diatas, pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Apakah model teoritik pengaruh pengembangan karir dan *job security* terhadap *well-being* dengan mediator kepuasan kerja *fit* dengan data empirik?
2. Apakah ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *well-being*?
3. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap *well-being* dengan kepuasan kerja sebagai mediator?
4. Apakah ada pengaruh *job security* terhadap *well-being* dengan kepuasan kerja sebagai mediator?

C.Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji model teoritik pengaruh pengembangan karir dan *job security* terhadap *well-being* dengan mediator kepuasan kerja *fit* dengan data empirik.
2. Menguji pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *well-being*.
3. Menguji pengaruh pengembangan karir terhadap *well-being* dengan kepuasan kerja sebagai mediator.
4. Menguji pengaruh *job security* terhadap *well-being* dengan kepuasan kerja sebagai mediator.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian berikutnya di bidang psikologi positif yang terkait dengan aspek-aspek positif yang ada di dalam dan di luar individu sesuai dengan budaya dan individu Indonesia.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman baru tentang peranan pengembangan karir, *job security* dan kepuasan kerja untuk mencapai *well-being* dan pentingnya kajian tentang *well-being* di dunia kerja (*work related well-being*).

2. Manfaat Aplikatif

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu individu dan organisasi tentang pentingnya *well being* di dalam pekerjaan yang dapat mendorong munculnya motivasi dan usaha-usaha untuk mencapai tujuan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat membantu individu dan organisasi memahami peranan kepuasan kerja terhadap peningkatan *well being* individu. Diperlukan upaya tertentu untuk mencapai kepuasan kerja guna mendapatkan karyawan yang *well being*.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi untuk bisa melakukan usaha-usaha menciptakan *well being* kepada para karyawannya, setidaknya lewat variable-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Organisasi dapat memberikan perhatian pada bagaimana memberikan kepuasan kerja karyawannya melalui upaya memberikan perhatian pada upaya pengembangan karir yang jelas dan memberikan *job security* kepada karyawannya. Kemampuan tersebut dapat membantu organisasi mempunyai nilai tambah untuk dapat bersaing di dunia bisnis di masa datang.
- d. Dalam skala makro, upaya-upaya optimalisasi *well-being* pada karyawan, diharapkan dapat mengurangi keresahan pekerja yang akhir-akhir ini banyak menimbulkan unjuk rasa buruh menuntut upah minimum pekerja

II. Landasan Teori

A. *Well-being*

a. Pengertian *Well-being*

Well-being merupakan sebuah konsep yang berkaitan dengan perasaan individu mengenai aktivitas-aktivitasnya dalam kehidupan sehari-hari. Konsep ini seringkali dibahas dalam beberapa bidang, seperti kesehatan mental, kualitas hidup, dan gerontologi sosial (dalam Robinson, Shaver, & Wrightsman, 1991). Ada perbedaan istilah maupun pengertian mengenai *Psychological well-being*. Perbedaan istilah ini telah berlangsung sejak sekitar tiga puluh tahun yang lalu. Robinson (1991) beserta rekan-rekannya menyebutkan beberapa istilah yang sering digunakan para ahli yaitu (*subjective/perceived/sense of/psychological*) *well-being*, *subjective welfare*, dan *perceived life quality*.

Selain perbedaan istilah yang digunakan, terdapat beberapa perbedaan pengertian dari para ahli. Secara umum, ada dua konteks atau pengertian tentang *psychological well-being*. Konteks yang pertama disampaikan oleh Bradburn (dalam Ryff, 1989) yang mengartikan *psychological well-being* sebagai kebahagiaan (*happiness*). Bradburn menggunakan kebahagiaan yang dirujuknya dari istilah *eudamonia* (kebahagiaan) Aristoteles. *Eudamonia*, bagi Aristoteles, adalah hal tertinggi yang dapat diraih oleh manusia. Konteks ini memandang *well-being* dari pendekatan *eudaimonic* (*eudaimonic approach*). Menurut pendekatan ini, *psychological well-being* didefinisikan sebagai pencapaian suatu kesenangan (*pleasure*) dan penghindaran terhadap penderitaan (*pain*).

Konteks yang kedua mengartikan *well-being* sebagai kepuasan hidup (*life satisfaction*), makna hidup, dan realisasi diri (*self realization*). Konteks ini menggunakan pendekatan *hedonic* (*hedonic approach*). Dalam pendekatan ini, dijelaskan bahwa *psychological well-being* merupakan derajat seberapa jauh seseorang dapat berfungsi secara maksimal (Ryan & Deci, 2001, dalam Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002).

Secara lebih rinci, Diener (dalam Ratzlaff *et al.*, 2000) menyebutkan tiga hal tentang konstruk *subjective well-being*, yaitu bahwa *subjective well-being* berada di dalam pengalaman individual, *subjective well-being* termasuk dalam pengukuran positif dan *subjective well-being* melibatkan penilaian menyeluruh terhadap semua aspek dalam kehidupan seseorang.

Sedikit berbeda dengan pandangan di atas, Ryff (1995) mengatakan bahwa *Psychological Well Being* adalah suatu keadaan di mana individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, mampu mengarahkan tingkah lakunya sendiri, mampu mengembangkan potensi diri secara berkelanjutan, mampu mengatur lingkungan, dan memiliki tujuan dalam hidupnya.

Warr (1999) membagi *well-being* individu menjadi dua konteks, yaitu perasaan individu yang berhubungan dengan pekerjaan (*job specific well-being*) dan perasaan individu yang berhubungan dengan konteks yang lebih luas pada *setting* situasi apapun (*context-free well-being*). Keduanya berada dalam konsep kesehatan mental yang lebih luas. Kahneman (1999) menjelaskan *well-being* sebagai suatu

penilaian yang memunculkan perasaan senang atau tidak senang yang berhubungan dengan keadaan atau peristiwa dalam kehidupan individu.

Dalam penelitian ini, *well-being* didefinisikan sebagai suatu perasaan yang menyenangkan yang berhubungan dengan seluruh keadaan atau peristiwa dalam kehidupan karyawan dalam pekerjaan.

2.Aspek-aspek *Well-being*

Aspek *well being* menurut Ryff (1989) yaitu aspek penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan individu lain (*positive relation with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*) dan pengembangan pribadi (*personal growth*), akan dijelaskan sebagai berikut :

a. Penerimaan Diri

Penerimaan diri adalah sikap positif terhadap diri sendiri, baik pada masa kini maupun masa lalu individu yang bersangkutan. Sikap positif yang diartikan sebagai sikap individu yang menerima segala aspek di dalam dirinya.

b. Hubungan Positif dengan Individu Lain

Aspek hubungan positif dengan individu lain berkaitan dengan kemampuan menjalin hubungan antar pribadi yang hangat, memuaskan, saling mempercayai, memperhatikan kesejahteraan orang lain, mempunyai empati yang kuat, afeksi dan juga keintiman serta terdapat hubungan saling memberi dan menerima dalam interaksinya.

c. Otonomi

Aspek otonomi mencakup hal-hal yang berkaitan dengan kemandirian individu dalam menjalani kehidupannya. Aspek yang terdapat di dalamnya adalah kemampuan untuk menentukan nasibnya sendiri, mandiri, mengatur perilakunya sendiri dan mengevaluasi dirinya berdasarkan standar pribadi.

d. Penguasaan Lingkungan

Aspek penguasaan lingkungan meliputi kemampuan individu untuk memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi dirinya, mengontrol kegiatan-kegiatan yang ada di luar dirinya, mampu memanfaatkan kesempatan yang ada, mampu untuk memilih dan menciptakan keadaan yang sesuai dengan nilai dan kebutuhan pribadinya.

e. Tujuan Hidup

Aspek ini meliputi keyakinan-keyakinan yang memberikan perasaan pada individu bahwa terdapat tujuan dan makna di dalam hidupnya, baik masa lalu maupun masa kini yang sedang dijalaninya. Hal ini sangat berkaitan dengan adanya keterbukaan individu pada pengalaman (*Openess to experience*), dimana individu bergerak untuk semakin tidak bersikap defensif.

f. Pengembangan Pribadi

Aspek pengembangan pribadi meliputi kemampuan individu untuk mengembangkan potensi dirinya secara berkesinambungan, untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan enam aspek *well-being* dari Ryff (1989) di atas, yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan individu lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pengembangan pribadi sebagai dasar bagi pembuatan alat ukur *well-being*.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Well-being*

Banyak literatur membahas beberapa faktor yang mempengaruhi *well-being*. Secara ringkas faktor-faktor tersebut dapat dibagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Dalam sub-bab ini penulis akan menjelaskan tentang kedua faktor tersebut secara bersama, dengan faktor internal akan dijelaskan terlebih dahulu.

Faktor pertama adalah kontrol diri. Peterson (1999) menyebutkan bahwa kontrol diri merupakan faktor yang mempengaruhi *well-being*. Menurutnya, kontrol diri menunjuk pada keyakinan individu bahwa dirinya dapat melakukan sesuatu untuk mencapai sesuatu hasil yang baik dan menghindari hal yang tidak diinginkan. Individu dapat dikatakan memiliki *well-being* apabila mampu atau yakin dapat mencapai apa yang diinginkannya.

Menurut Nolen-Hoeksema dan Rusting (1999) gender adalah variabel penting dalam studi tentang *psychological well-being*. Perbedaan gender secara konsisten ditemukan dalam beberapa penelitian yang berhubungan dengan mood dan perilaku, seperti kesedihan, kecemasan atau ketakutan, gangguan kepribadian antisosial dan gangguan tingkah laku. Hal serupa juga dapat ditemukan dalam penelitian Lucas dan Gohm (2000). Bahkan keduanya juga menemukan adanya hubungan antara perbedaan usia dengan *subjective well-being*.

Diener dan Lucas (1999) mengatakan bahwa kepribadian mempengaruhi tingkat *subjective well-being* individu. Hal tersebut didukung Warr (1999), di mana kepribadian tersebut digambarkan dalam bentuk *negative affectivity* dan *positive affectivity*. Kedua ciri kepribadian tersebut menggambarkan adanya perbedaan individu dalam perasaan dan emosi, dan keduanya berpengaruh terhadap respon emosional atas suatu keadaan dan peristiwa di dalam lingkungan. Triandis (2000) mengatakan juga bahwa faktor-faktor kepribadian mempunyai keterkaitan dengan *well-being*. Dua faktor dalam *the big five factor*, yaitu *openness to experience* dan *agreeableness* adalah faktor kepribadian tersebut. Staudinger, Fleeson dan Baltes (1997) juga mengatakan demikian, di mana *neuroticism* berkorelasi secara negatif, sedangkan *openness*, *extroversion*, *conscientiousness*, *sense of environmental mastery*, *personal growth*, *purpose in life* dan *self-acceptance* berkorelasi positif terhadap *subjective well-being*.

Faktor lainnya adalah kesehatan (Triandis, 2000). Menurutnya, biasanya di negara-negara yang tingkat *well-being*nya rendah akan banyak ditemukan lebih banyak penyakit fisik dan depresi.

Warr (1999) lebih lanjut menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah juga faktor yang mempengaruhi *well-being*. Mengutip penelitian yang dilakukan oleh Piotrkowski (1978), digambarkan adanya korelasi yang positif antara kepuasan kerja yang dialami oleh pekerja laki-laki dengan keadaan emosional dan interpersonal pekerja tersebut dalam keluarganya.

Setelah beberapa faktor internal dijelaskan di atas, berikut adalah faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi *well being*. Diener dan Suh (2000) mengatakan bahwa *well-being* dalam bentuk penilaian terhadap kualitas kehidupan berbeda antara masyarakat satu dengan masyarakat yang lainnya dikarenakan penilaian atas kualitas kehidupan tersebut sangat bergantung pada nilai-nilai yang dianut oleh masyarakat tersebut.

Hal serupa juga dikatakan oleh Triandis (2000), bahwa *well-being* dipengaruhi oleh sindrom budaya yang menurutnya, dapat dibagi menjadi tiga yaitu *complexity-simplicity*, *tightness-looseness* dan *individualism-collectivism*. Budaya yang sangat ketat (*tight*) berkorelasi dengan rendahnya *well-being*, demikian juga dengan budaya yang sangat kompleks, tetapi baik budaya kolektif maupun individualis dapat berpengaruh secara positif maupun negatif terhadap *well-being* dengan dimediasi oleh variabel *self-esteem* misalnya.

Sedikit terkait dengan budaya, Triandis (2000) juga mengkaitkan antara kesesuaian individu dengan lingkungan (*person-environment fit*) dengan *subjective well-being*. Dalam hal ini dapat dijelaskan apabila atribut-atribut individu cocok dengan atribut-atribut budaya, sehingga akan muncul kesesuaian antara individu dan lingkungan sosialnya, maka *subjective well-being* akan meningkat.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Diener dan Diener (1995) ditemukan bahwa pendapatan yang tinggi (Diener dan Oishi, 2000), individualisme, hak asasi manusia dan persamaan hak-hak sosial berkorelasi dengan *well-being*. Jadi dalam penelitian ini sebagai faktor yang mempengaruhi *well-being* adalah kepuasan kerja.

B.Kepuasan Kerja

1.Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan secara beragam oleh para pakar. Menurut Spector (1997), kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan tentang pekerjaannya dan berbagai aspek pekerjaannya. Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2008) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi mereka tentang pekerjaan dan tentang suatu tingkatan dimana terdapat kesesuaian antara mereka sebagai individu dengan organisasi. Kedua pendapat ini lebih bersifat netral, dimana kepuasan kerja tidak menunjuk pada penilaian atau sikap yang mengarah kepada sesuatu yang bersifat positif atau negatif.

Schermerhorn, Hunt dan Osborn (2008) mendefinisikan kepuasan kerja adalah derajat perasaan individu baik positif maupun negatif tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah suatu sikap atau respon emosional terhadap pekerjaan seseorang, baik berupa kondisi fisik maupun sosial tempat kerja. Pentingnya kepuasan kerja dapat dipandang dalam konteks dua keputusan yang dibuat seseorang tentang pekerjaan mereka. Pertama adalah keputusan untuk memiliki, yaitu menggabungkan dan mempertahankan diri sebagai anggota suatu organisasi. Kedua adalah keputusan untuk berprestasi, untuk bekerja keras dalam mengejar kinerja setinggi mungkin.

Lebih lanjut Greenberg dan Baron (2003) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dipegang oleh individu terhadap pekerjaannya. Pendapat lain yang senada disampaikan oleh Hodson dan Sullivan (2008), bahwa kepuasan kerja adalah ringkasan penilaian yang dibuat seseorang tentang pekerjaannya, baik itu positif maupun negatif. Seseorang dapat mengalami kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka-mereka dapat mengalami suatu pekerjaan yang sangat menarik atau sama sekali tidak bermakna.

Berdasarkan uraian di atas dalam penelitian ini kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan

karyawan yang muncul sebagai akibat dari penilaian terhadap kerjanya atau pengalaman kerjanya.

2.Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2008), aspek kepuasan kerja, adalah :

- a. Gaji: jumlah gaji yang diterima dan persepsi tentang keadilan atas gaji tersebut.
- b. Pekerjaan itu sendiri: suatu tingkatan dimana suatu pekerjaan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- c. Kesempatan promosi: ketersediaan kesempatan untuk kemajuan.
- d. Penyeliaan: kompetensi teknis dan ketrampilan interpersonal dari atasan langsung.
- e. Rekan sekerja: suatu tingkatan dimana rekan sekerja itu bersahabat, kompeten dan mendukung.
- f. Kondisi kerja: suatu tingkatan dimana lingkungan kerja fisik terasa nyaman dan mendukung produktifitas.
- g. Keamanan kerja : suatu keyakinan tentang keamanan dan keberlanjutan posisi seseorang dalam organisasi.

Dengan pendapat yang sebagian berbeda, Hodgetts (dalam McKenna, 2006) mengidentifikasi enam aspek yang dapat dipertimbangkan dalam usaha menentukan penilaian terhadap kepuasan kerja, yaitu:

- a. Upah dan tunjangan. Arti penting dari imbalan yang sepadan merupakan faktor yang dipertimbangkan di sini. Orang hanya bisa menambahkan kebijakan promosi dan tindakan yang menyangkut pembayaran yang layak;
- b. Promosi. Tingkat kepuasan akan tergantung pada diterimanya sistem yang berlaku, apakah sistem ini berdasarkan jasa atau senioritas, atau apapun perpaduan dari keduanya;
- c. Pekerjaan, yang mencakup:
 - 1) berbagai keahlian, yaitu sejauh mana pekerjaan memungkinkan pekerja menggunakan sejumlah keahlian dan kemampuan berbeda dalam melaksanakan kewajibannya.
 - 2) kepentingan dan tantangan yang berasal dari pekerjaan.
 - 3) tidak adanya kekaburan peran, betapa jelas individu memahami pekerjaan.
- d. Kepemimpinan. Ada dukungan kepemimpinan partisipatif atau berpusat pada orang sebagai determinan kepuasan kerja;
- e. Kelompok kerja. Rekan-rekan pendukung dan kerja dalam kelompok yang baik bermanfaat dengan tidak memungkinkan kekecewaan kerja muncul; dan
- f. Kondisi kerja. Bila kondisi kerja baik, nyaman dan aman, tampaknya memadai untuk kepuasan kerja yang sesuai, meskipun tidak selalu memiliki kepuasan kerja tinggi. Situasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja akan lebih suram jika kondisi kerja buruk .

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan adaptasi dan modifikasi skala *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* dari Fields (2002) sebagai dasar bagi pembuatan alat ukur kepuasan kerja.

3.Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Gibson *et al.*, (2009) menyebutkan bahwa kepuasan kerja tergantung pada tingkat perolehan intrinsik dan ekstrinsik dan pada pandangan pekerja terhadap perolehan tersebut. Tingkat perolehan mempunyai nilai yang berbeda-beda. Bagi individu tertentu, suatu pekerjaan yang penuh tanggung jawab dan yang menantang mungkin menghasilkan perolehan yang netral atau bahkan negatif. Sedangkan bagi sebagian individu lainnya, perolehan kerja semacam itu mungkin mempunyai nilai yang positif. Setiap orang mempunyai nilai (valensi) yang berbeda-beda, yang dikaitkan dengan perolehan pekerjaan. Perbedaan tersebut akan menimbulkan perbedaan tingkat kepuasan kerja dalam diri karyawan bagi tugas pekerjaan yang intinya sama.

Teori model aspek kepuasan (*satisfaction facet model*) yang dikemukakan ini berkaitan erat dengan teori keadilan (*equity theory*) yang dikemukakan oleh Adam. Model aspek kepuasan dikemukakan oleh Lawler yang mengemukakan bahwa seseorang akan puas dengan aspek tertentu dari pekerjaan (misalnya dengan rekan kerja, atasan, gaji) jika jumlah aspek yang karyawan alami itu adalah seharusnya diperoleh karena telah melaksanakan pekerjaannya sama dengan jumlah yang benar-benar karyawan peroleh .

Slocum dan Hellriegel (2007) menyebutkan sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- a. Tantangan. Pekerjaan menantang secara mental yang dicapai individu sangat memuaskan.
- b. Tuntutan fisik. Kerja melelahkan akan memuaskan
- c. Kepentingan pribadi. Pekerjaan yang menarik secara pribadi akan memuaskan
- d. Struktur imbalan. Imbalan yang sama dan memberikan hasil akurat bagi pekerjaan berarti memuaskan
- e. Kondisi kerja fisik. Kepuasan tergantung pada perbandingan kondisi kerja dan kebutuhan fisik
- f. Pencapaian tujuan. Kondisi kerja yang mendorong tercapainya tujuan akan memuaskan
- g. Diri. Kebanggaan diri tinggi akan merangsang bagi kepuasan kerja
- h. Orang lain dalam organisasi. Individu akan puas dengan pengawas, rekan kerja atau bawahan yang membantu mencapai imbalan. Individu jug akan lebih puas dengan rekan yang melihat sesuatu yang sama seperti yang dilakukan.
- i. Organisasi dan manajemen. Individu akan puas dengan organisasi yang memiliki kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk membantunya mencapai imbalan. Individu akan kecewa dengan peran yang bertentangan dan/atau peran ambisius yang diterapkan oleh organisasi
- j. Tunjangan luar. Keuntungan tidak memiliki pengaruh kuat pada kepuasan kerja bagi kebanyakan pekerja.

C.Pengembangan Karir

1.Pengertian Pengembangan Karir

Dalam pandangan Byars dan Rue (2008), pengembangan karir adalah upaya formal yang dilakukan secara terus menerus oleh organisasi yang fokus pada pengembangan dan pengayaan sumber daya manusia organisasi guna memenuhi kebutuhan pekerja dan organisasi. Sedangkan bagi Dessler (2009), pengembangan

karir merupakan rangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individu sepanjang hidupnya yang memberikan kontribusi terhadap eksplorasi, pemantapan, kesuksesan, dan terpenuhinya karir seseorang. Sementara itu Mondy (2010) mendefinisikan pengembangan karir sebagai upaya-upaya sistematis dan formal yang dilaksanakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman kerja yang sesuai dan tersedia di dalam organisasi. Melalui perencanaan dan pengembangan karir yang selaras dan konsisten dengan strategi organisasi, maka dapat dijamin tersedianya tenaga kerja yang memenuhi syarat kompetensi, tepat jumlah dan tepat waktu untuk dimanfaatkan guna membantu tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dalam penelitian ini, pengembangan karir adalah persepsi karyawan terhadap upaya formal yang dilakukan organisasi secara terus menerus dalam rangka pengembangan dan pengayaan sumber daya manusia organisasi dalam memenuhi kebutuhan organisasi dan pekerja.

2.Aspek-aspek Pengembangan Karir

Menurut Mejia, Balkin dan Cardy (2008), aspek-aspek pengembangan karir yaitu:

- a. Penilaian. Aspek penilaian ini mencakup kegiatan membantu pekerja memilih jalur karir yang realistis untuk dicapai dan sesuai dengan temperamen dan kepribadian pekerja. Tahap penilaian termasuk menentukan apakah hambatan-hambatan yang harus diatasi sukses dilakukan.
- b. Pengarahan. Pengarahan mencakup penentuan langkah-langkah yang harus pekerja ambil untuk meraih karirnya. Ada berbagai macam pendekatan yang digunakan perusahaan untuk membantu pekerja, seperti perkiraan promosi, perencanaan suksesi, konseling karir individu, sistem posting pekerjaan, dan pusat sumber daya karir.
- c. Pemberdayaan. Aspek pengembangan, berisi tindakan-tindakan yang didesain untuk membantu jalur karir yang dikehendaki. Beberapa program yang umum dilakukan adalah: mentoring, pelatihan, rotasi pekerjaan, dan program bantuan pengajaran.

Studi yang dilakukan Davis dan Werther (1996) terhadap sekelompok pegawai mengungkapkan lima aspek yang terkait dengan pengembangan karir, yaitu:

- a. Keadilan dalam karir, para pegawai menghendaki keadilan dalam sistem promosi dengan kesempatan sama untuk peningkatan karir;
- b. Perhatian terhadap penyeliaan, para pegawai menginginkan para penyelia mereka memainkan perannya secara aktif dalam pengembangan karir dan menyediakan umpan balik dengan teratur tentang kinerja;
- c. Kesadaran tentang kesempatan berkarir, para pegawai menghendaki pengetahuan tentang kesempatan untuk peningkatan karir;
- d. Pemenuhan terhadap minat, para pegawai memiliki derajat minat yang berbeda dalam peningkatan karir yang tergantung pada beragam faktor, oleh karena itu mereka membutuhkan sejumlah informasi yang dapat mendorong minat mereka;
- e. Kepuasan dalam berkarir, para pegawai tergantung pada usia dan kedudukan mereka, memiliki kepuasan berbeda. Program karir yang efektif harus

mempertimbangkan perbedaan persepsi keinginan para pegawai. harapan pegawai terhadap program karir yang dikembangkan oleh departemen SDM yang disesuaikan dengan ragam faktor usia, jenis kelamin, kedudukan, pendidikan, dan faktor-faktor lainnya.

Dalam penelitian ini aspek-aspek yang digunakan oleh penulis sebagai dasar bagi pembuatan alat ukur adalah aspek-aspek pengembangan karir dari Mejia, Balkin dan Cardy (2008) yang terdiri dari penilaian, pengarahan dan pemberdayaan.

D. Job Security

1. Pengertian Job Security

Perubahan yang sangat cepat dalam lingkungan eksternal, baik dalam aspek teknologi, ekonomi, sosial, budaya maupun politik, sangat mempengaruhi adanya perubahan internal dalam perusahaan. Perubahan tersebut secara internal tidak saja berpengaruh kepada para pengusaha atau pemilik modal, tetapi juga bagi para karyawan. Bagi karyawan jaminan kelangsungan usaha yang dijalankan oleh perusahaan sangat berpengaruh pula terhadap jaminan kelangsungan pekerjaannya. Apabila seorang karyawan merasakan adanya jaminan kelangsungan pekerjaan, maka karyawan tersebut merasakan keamanan atas pekerjaannya.

Probst (2003) menyatakan bahwa masalah yang terus berlanjut dalam kajian tentang *job security* adalah kurangnya bahasan untuk mendefinisikan dan mengukurnya. Banyak kajian gagal untuk menjabarkan konstruk dan penggunaan indikator-indikator untuk mengukur *job security*. Sebaliknya, dalam literatur dan jurnal banyak ditemukan kajian tentang *job insecurity*.

Job insecurity berhubungan dengan bagaimana individu mempersepsikan keberlanjutan pekerjaannya yang sekarang. Individu dikatakan *insecure*, manakala tempat di mana individu sekarang bekerja tidak dapat memberikan jaminan kelangsungan pekerjaan di masa yang akan datang, sehingga dapat diasumsikan bahwa aman atau tidak amannya (*secure/insecure*) suatu pekerjaan ditentukan oleh kemungkinan keberlanjutan suatu pekerjaan di masa yang akan datang. Seorang pekerja merasakan keamanan dalam bekerja apabila pekerja tersebut merasakan adanya keberlanjutan atas pekerjaannya.

Asumsi tersebut sesuai dengan definisi yang dikemukakan oleh Kroemer dan Grandjean (2003) yang mengatakan bahwa *job security* adalah intensitas kelanjutan suatu pekerjaan atau sebaliknya ancaman pengangguran. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *job security* dalam penelitian ini adalah persepsi individu terhadap kelangsungan pekerjaan dan kestabilan isi pekerjaan yang dimiliki oleh individu sekarang dan di masa yang akan datang.

2. Aspek-aspek Job Security

Penelitian yang dilakukan oleh Sverke, Hellgren dan Nashwall (2002) menyimpulkan bahwa pada umumnya aspek yang biasa dipakai untuk mengukur *job security* selama ini mencerminkan kekhawatiran akan pekerjaan di masa depan. Probst (2002) misalnya, dari definisi yang dikemukakannya dapat dikemukakan bahwa terdapat dua aspek dalam *job security*, yaitu keberlanjutan pekerjaan dan kestabilan isi atau muatan pekerjaan.

1. Keberlanjutan pekerjaan adalah keamanan dalam pekerjaan sekarang dan di masa yang akan datang dengan mempertimbangkan kelangsungan pekerjaannya.
2. Kestabilan isi atau muatan pekerjaan adalah persepsi pekerja tentang terjaminnya isi atau muatan pekerjaan di masa datang dibandingkan dengan keadaan sekarang.

Pengukuran *job security* dalam penelitian ini dilakukan dengan mengacu pada aspek *job security* menurut Probst (2003), yaitu keberlanjutan suatu pekerjaan dan kestabilan isi pekerjaan.

E. Kerangka Berpikir

1. Pengembangan Karir dan *Job Security* Berpengaruh Terhadap *Well-being* dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator

Penelitian Judge *et al.* (2001) menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu prediktor bagi munculnya *well-being*. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Bakker dan Oerlemans (2010) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk *well-being* di tempat kerja yang paling sering dijadikan sebagai bahan kajian.

Slocum dan Hellriegel (2007) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor organisasi dan manajemen. Individu akan puas dengan organisasi yang memiliki kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk membantunya mencapai imbalan. Artinya, kebijakan organisasi dan manajemen akan memuaskan karyawan apabila kebijakan tersebut dapat membuat imbalan yang diterima karyawan dapat terus meningkat.

Salah satu kebijakan organisasi dan manajemen yang dipilih untuk dikaji adalah pengembangan karir. Karir merupakan impian setiap individu yang bekerja. Tanpa karir yang baik, pekerja akan sukar menggapai cita-citanya dan hidup layak. Dengan kondisi seperti itu, setiap pekerja berusaha bekerja dengan baik agar karirnya tumbuh dengan cepat. Dalam konteks ini, pengembangan karir dimaksudkan sebagai upaya formal secara terus menerus yang difokuskan pada pengembangan dan pengayaan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan organisasi (Byars & Rue, 2008). Kondisi ini pada gilirannya dapat membuat karyawan merasa puas dalam bekerja (kepuasan kerja), yang menurut Nelson dan Quick (2008), merupakan kondisi emosi positif atau menyenangkan yang muncul dari penilaian kerja atau pengalaman kerja. Pengembangan karir yang baik akan memungkinkan karyawan memperoleh promosi dengan cepat, menikmati pekerjaannya dengan senang, dan merasa tertantang, sehingga karyawan merasa puas dengan kondisi tersebut. Ketika pengembangan karir berlangsung dengan wajar dan baik, sehingga karyawan mempunyai peluang besar untuk dipromosikan, maka hal itu dapat mendatangkan kepuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa melalui kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh terhadap *well-being*.

Sementara itu, bagaimana *job security* berpengaruh terhadap *well-being* dengan melalui kepuasan kerja, Warr (1999) menjelaskan bahwa *job security* merupakan prediktor dari *well-being*. Artinya, karyawan yang kehilangan *job security*-nya, akan menganggap dirinya terancam kelangsungan dirinya sebagai karyawan. Ancaman tersebut akan membuatnya menjadi stres. Apalagi

kelangsungan pekerjaan menjadi sesuatu yang sangat berharga bagi karyawan dewasa ini.

Penelitian Van Dick, Ullrich dan Tissington (2004) menyimpulkan bahwa individu yang mengalami ancaman terhadap *job security*-nya, cenderung mengalami ketidakstabilan emosional. Menurut Landy (1978), bahwa kepuasan pekerja sangat dipengaruhi oleh faktor keseimbangan emosi.

2.Kepuasan Kerja terhadap Well-being

Merujuk pada definisi *well-being* di tempat kerja dari Diener, Sandvik dan Pavol (1991), seorang pekerja mempunyai *well-being* dalam pekerjaan apabila pekerja tersebut puas dengan pekerjaannya dan sering mengalami emosi yang positif dan jarang mengalami emosi negatif. Terkait dengan hal tersebut, Judge dan Hulin (1991) menemukan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja berkorelasi dengan *well-being*. Penemuan tersebut ternyata tidak berbeda dengan penelitian sebelumnya (1990) yang membuktikan bahwa antara *well-being* dan kepuasan kerja mempunyai hubungan kausatif.

Hasil penelitian di atas juga didukung oleh penelitian Judge *et al.* (2001) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu prediktor bagi munculnya *well-being*. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Bakker dan Oerlemans (2010) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk *subjective well-being* di tempat kerja yang paling sering dijadikan sebagai bahan kajian.

3.Pengembangan Karir terhadap Well Being dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator

Menurut Lee (2000), organisasi yang melakukan investasi dalam bentuk manajemen karir yang baik akan lebih dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Penelitian yang berhubungan dengan pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh Kim (2002) dengan meneliti para pegawai di Departemen Energi Nevada. Temuannya menunjukkan bahwa dukungan supervisor terhadap karir pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Chen, Chang dan Yeh (2004) pada karyawan bagian *research and development* sebuah perusahaan swasta di Taiwan menunjukkan bahwa kesenjangan antara kebutuhan karir karyawan dengan program pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Semakin lebar kesenjangan tersebut semakin rendah tingkat kepuasannya.

Adekola (2011) dalam penelitiannya terhadap 505 karyawan bank menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara perencanaan karir, manajemen karir dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap karir.

4.Job Security terhadap Well Being dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator

Menurut psikolog industri dan organisasi (dalam Thomas *et al.*, 2006), *job security* adalah salah satu variabel yang dapat menciptakan kepuasan kerja dan komitmen. Penelitian yang dilakukan oleh Jandaghi, Mokhles dan Bahrami (2011) membuktikan bahwa *job security* mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian yang

dilakukan pada pegawai tetap dan pegawai kontrak di beberapa bank menunjukkan hal tersebut. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian lainnya yang dilakukan oleh Blanchflower & Oswald (1999).

Penelitian disertasi Booth (2008) pada petugas satuan keamanan menunjukkan bahwa *job security* mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Pegawai yang mendapatkan jaminan untuk tetap dipertahankan oleh perusahaan (*retention*) mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

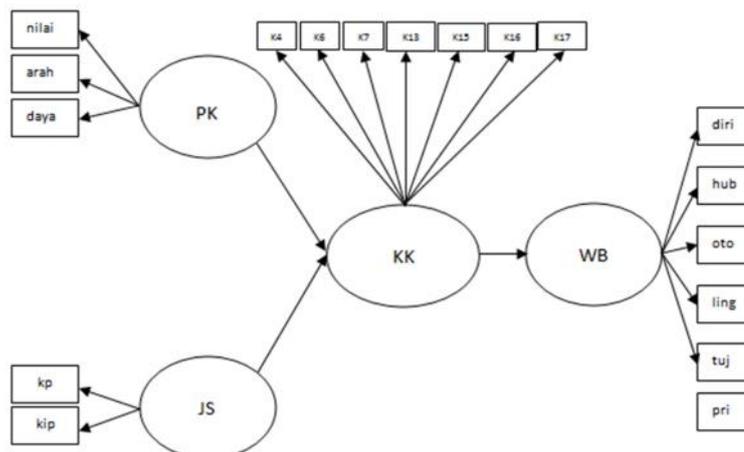
Menurut Sverke dan Hellgren (2002), ketiadaan *job security* ditemukan secara konsisten berkaitan dengan menurunnya tingkat sikap kerja seperti kepuasan kerja. Ashford, Lee dan Bobko (1989) memperlihatkan bahwa karyawan yang merasakan rendahnya merasa aman terhadap kekaryawannya di masa datang merasa lebih tidak puas dibanding dengan karyawan yang merasa situasi pekerjaan di masa datang lebih aman.

F.Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada uraian kerangka berpikir menuju hipotesis pada bab sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: “pengaruh pengembangan karir dan *job security* terhadap *well-being* melalui kepuasan kerja *fit* dengan data”. Jika model teoritik cocok (*fit*) dilanjutkan dengan uji hipotesis hubungan struktural masing-masing variabel dalam model tersebut, yaitu :

1. Model teoritik pengaruh pengembangan karir dan *job security* terhadap *well-being* dengan mediator kepuasan kerja *fit* dengan data.
2. Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *well-being*.
3. Ada pengaruh pengembangan karir terhadap *well-being* dengan kepuasan kerja sebagai mediator.
4. Ada pengaruh *job security* terhadap *well-being* dengan kepuasan kerja sebagai mediator.

G.Model Teori



Keterangan :

WB = Well-being

diri = penerimaan diri

hub = hubungan positif dengan orang lain

KK = Kepuasan Kerja

K4 = Kemandirian

K6 = Pelayanan sosial

oto = otonomi	K7 = Status sosial
ling = penguasaan lingkungan	K13 = Kompensasi
tuj = tujuan hidup	K15 = Prestasi
pri = pengembangan pribadi	K16 = Kemampuan atasan
	K17 = Gaya kepemimpinan
PK = Pengembangan Karir	JS = Job Security
nilai = penilaian	kp = kelangsungan pekerjaan
arah = pengarahan	kip = kestabilan isi pekerjaan
daya = pemberdayaan	

III.METODE PENELITIAN

A.Variabel-Variabel Penelitian

Untuk memahami arti dan kedudukan masing-masing variabel yang diajukan perlu dijelaskan pengertian-pengertian sebagai berikut :

1. Variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel endogen adalah *well-being*.
2. Variabel mediator adalah variabel yang memperantarai hubungan variabel eksogen dengan variabel endogennya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel mediator adalah kepuasan kerja.
3. Variabel eksogen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel eksogen adalah pengembangan karir dan *job security*.

B..Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. *Well-being* adalah suatu perasaan yang menyenangkan, yang berhubungan dengan seluruh keadaan atau peristiwa dalam kehidupan individu dalam pekerjaan yang diukur dengan skala *well-being* yang dikonstruksi sendiri oleh penulis berdasarkan aspek *well-being* menurut Ryff (1989) yaitu penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan individu lain (*positive relation with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*) dan pengembangan pribadi (*personal growth*).
2. Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan yang muncul sebagai akibat dari penilaian terhadap kerja atau pengalaman kerjanya yang diukur dengan menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*. Dari Dail L.Fields (2002)
3. Pengembangan karir adalah persepsi karyawan terhadap upaya formal yang dilakukan organisasi secara terus menerus dalam rangka pengembangan dan pengayaan sumber daya manusia organisasi dalam memenuhi kebutuhan organisasi dan pekerja yang diukur dengan skala pengembangan karir yang dikonstruksi sendiri oleh penulis berdasarkan aspek-aspek pengembangan karir

dari Mejia, Balkin dan Cardy (2008) yang terdiri dari penilaian, pengarahan dan pemberdayaan.

4. *Job security* adalah persepsi individu terhadap kelangsungan pekerjaan dan kestabilan isi pekerjaan yang dimiliki oleh individu sekarang dan di masa yang akan datang yang diukur dengan skala *job security* yang dikonstruksi sendiri oleh penulis berdasarkan aspek-aspek *job security* dari Probst (2003) yang terdiri dari kelangsungan pekerjaan dan kestabilan isi pekerjaan.

C.Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT X di seluruh Indonesia yang telah bekerja lebih dari satu tahun, karena karyawan yang sudah bekerja melewati masa kerja satu tahun asumsinya cenderung sudah mengenal organisasi tempat bekerja sehingga mengerti keadaan pekerjaan dan berstatus karyawan tetap, yang berjumlah 300 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan sampling jenuh atau sensus.

D.Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dengan menggunakan skala model Likert dengan 5 pilihan jawaban dan skala *Minnessota Satisfaction Quetionare*. Terdapat 4 (empat) skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala pengembangan karir dengan model Likert dengan 5 pilihan jawaban, skala *job security* dengan model Likert dengan 5 pilihan jawaban, skala kepuasan kerja dengan *Minnessota Satisfaction Quetionare* dan skala *well-being* dengan model likert dengan 5 pilihan ganda.

E.Metode Analisis Data Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka analisis data dalam penelitian terbagi dalam tiga tahap. Pertama dilakukan uji *2nd order confirmatory fac. analysis*, kedua pengujian deskripsi data penelitian, ketiga merupakan pengujian hipotesis, dilakukan dengan menggunakan *structural equation modelling (SEM)*.

IV.LAPORAN PENELITIAN

A. Orientasi Kancah

PT X adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang telekomunikasi yang menyediakan berbagai produk dan layanan telekomunikasi, yang didukung oleh lebih dari 300 (tiga ratus) personel yang memiliki keahlian “multi-vendor” dan “multi-teknologi” yang artinya dapat menangani segala jenis merek dan teknologi dari segala perangkat telekomunikasi. PT X juga memiliki cakupan layanan di seluruh Jawa (Jawa Tengah, Jawa Timur, Jawa Barat, Jabodetabek), Bali, Nusa Tenggara, Makasar, Kalimantan Timur dan Papua.

B. Pelaksanaan Penelitian

Setelah persyaratan terpenuhi semuanya selanjutnya penulis melakukan pengambilan data. Pengambilan data tersebut dilakukan dari tanggal 3 Februari 2014 sampai dengan tanggal 25 Februari 2014. Kebetulan pada tanggal 3 Februari 2014 sampai tanggal 11 Februari 2014 seluruh cabang PT X (Jatim, Jabar, Jateng, Jabodetabek, Bali, Nusatenggara, Makasar, Kalimantan Timur dan Papua) sedang

ada rapat yang selalu diadakan setiap tahun atau rapat tahunan di Jakarta (kantor pusat). Instrumen penulis bagikan kepada peserta rapat dari seluruh cabang PT X dan juga kantor pusat Jakarta. Dari 300 set skala yang dibagikan sebagian tidak kembali dan yang kembali sejumlah 214 .

C. Gambaran Responden Penelitian

Gambaran responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja responden, seperti tampak pada tabel 7 sampai tabel 10 di bawah ini:

Tabel 2
Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	42	19.6
2	Laki-laki	172	80.4
	Jumlah	214	100

Tabel ini menunjukkan bahwa sebanyak 80,4% responden, berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan 19,6% responden berjenis kelamin perempuan. Penjelasan tersebut di atas sebenarnya bukan mendiskriminasi terhadap responden. Akan tetapi dalam penelitian ini sebagian besar responden adalah laki-laki. Karena karyawan pada perusahaan ini *engineer* kebanyakan berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 3
Gambaran responden berdasarkan umur

No	Rentang Usia	Frekuensi	Prosentase
1	19 – 33	122	57.0
2	34 – 48	78	36.4
3	49 – 58	14	6.6
		214	100

Tabel di atas ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah berumur antara 19 tahun hingga 33 tahun yaitu sebesar 57.0 %. Ini mengindikasikan bahwa PT. X mayoritas mempekerjakan karyawan pada usia produktif.

Tabel 4
Gambaran responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Rentang Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
1	SMA	48	22.4
2	Diploma	42	19.6
3	Sarjana	98	45.7
4	Magister	26	12.3
		214	100

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan Sarjana sebesar 45.7 %. Apabila dirinci lagi mereka yang bergelar sarjana kebanyakan adalah sarjana teknik.

Tabel 5
Gambaran responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Frekuensi	Prosentase
1	1 – 5	52	24.3
2	6 – 10	105	49.1
3	11 – 15	46	21.5
4	16 – 20	11	5.1
		214	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden masa kerjanya 6 - 10 tahun yakni sebanyak 49,1%. Hal ini berarti bahwa mayoritas karyawan yang bekerja merupakan karyawan yang relatif dibilang sudah loyal terhadap perusahaan tersebut.

Tabel 6
Gambaran responden berdasarkan Level Jabatan

No	Masa kerja	Frekuensi	Prosentase
1	Manager	11	5.2
2	Supervisor	45	21.0
3	Staff	159	73.8
		214	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan level jabatan manager sebanyak 5.2%, responden dengan level jabatan supervisor sebanyak 21%, sedangkan responden dengan level staff sebanyak 73.8%. hal ini berarti bahwa proporsi sesuai dengan bentuk piramida.

D. Uji Analisis Data

1. Pengujian 2nd Order Confirmatory Factor Analysis

Berikut ini hasil rekapitulasi pengujian 2nd Order Confirmatory Factor Analysis dari seluruh variabel yang terlibat dalam penelitian :

a. Uji confirmatory factor analysis variabel Well-being.

Berdasarkan beberapa tahapan seleksi dengan memilih factor loading tertinggi diperoleh hasil pada gambar 1 berikut :

Tabel 7. Rekapitulasi Loading Factor Well-Being

No.	FL	Err	CR	VE
2	0.63	0.60	0.90	0.50
3	0.70	0.52		

4	0.73	0.41
5	0.77	0.48
6	0.70	0.46
7	0.72	0.47
8	0.73	0.51
11	0.67	0.55
12	0.60	0.64

Dari hasil pengujian di atas terlihat bahwa nilai *loading factor* semuanya berada di atas 0.5, hal ini menunjukkan bahwa alat ukur memiliki *loading factor* yang baik. Sedangkan hasil *Construct Reliability* (CR) diperoleh hasil 0.90 dan *Varian Extracted* (VE) sebesar 0.50. *Composite Reliability* atau *Construct Reliability* yang diperoleh dari hasil analisis tergolong baik yakni di atas 0.7. Demikian pula hasil *Variance Extracted* sebesar 0.5.

Sementara itu, berdasarkan *goodness of fit* diketahui hasil sebagai berikut :

Tabel 8 Tabel Indeks *Fit Well-Being*

Indeks <i>Fit</i>	Nilai (N)	Kriteria <i>Fit</i>	Keterangan
RMSEA	0.00	$N < 0.08$	<i>Fit</i>
GFI	0.98	$N > 0.9$	<i>Fit</i>
CFI	1.00	$N > 0.9$	<i>Fit</i>
NFI	0.99	$N > 0.9$	<i>Fit</i>
NNFI	1.00	$N > 0.9$	<i>Fit</i>

Berdasarkan ke-lima indeks, baik RMSEA, GFI, CFI, NFI, maupun NNFI dapat disimpulkan bahwa model, dalam hal ini model pengukuran cocok atau *fit* dengan data.

b. Uji *confirmatory factor analysis* variabel Kepuasan kerja

Melalui tahapan seleksi dengan memilih *factor loading* yang tinggi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel. 9 Tabel *Loading Factor* Kepuasan Kerja

No.	FL	Err	CR	VE
4	0.83	0.32		
6	0.70	0.51		
7	0.90	0.19		
13	0.89	0.21	0.94	0.69
15	0.74	0.46		
16	0.86	0.25		
17	0.89	0.21		

Dari hasil pengujian di atas terlihat bahwa nilai *loading factor* semuanya berada di atas 0.5, hal ini menunjukkan bahwa alat ukur memiliki *loading factor*

yang baik. Sedangkan hasil *Construct Reliability* (CR) diperoleh hasil 0.94 dan *Varian Extracted* (VE) sebesar 0.69. *Composite Reliability* atau *Construct Reability* yang diperoleh dari hasil analisis tergolong baik yakni di atas 0.7. Selain itu, hasil *Variance Extracted* yang diperoleh juga tergolong baik yakni sebesar 0.61. Sementara itu, berdasarkan *goodness of fit* diketahui hasil sebagai berikut :

Tabel. 10 Tabel Indeks *fit* Kepuasan Kerja

Indeks <i>Fit</i>	Nilai (N)	Kriteria <i>Fit</i>	Keterangan
RMSEA	0.09	$N < 0.08$	<i>Non-Fit</i>
GFI	0.98	$N > 0.9$	<i>Fit</i>
CFI	1.00	$N > 0.9$	<i>Fit</i>
NFI	0.99	$N > 0.9$	<i>Fit</i>
NNFI	0.98	$N > 0.9$	<i>Fit</i>

Berdasarkan ke-lima indeks yakni : RMSEA, GFI, CFI, NFI, maupun NNFI yang *non fit* hanya RMSEA, empat indeks *fit*, sehingga dapat disimpulkan bahwa model *fit*. Dengan demikian model pengukuran masih cocok atau *fit* dengan data.

c. Uji *confirmatory factor analysis* variabel Pengembangan Karir

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *LISREL* yang hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut :

Tabel. 11 Tabel *Loading Factor* Pengembangan Karir

No.	FL	Err	CR	VE
1	0.89	0.21		
2	0.62	0.61		
3	0.79	0.38		
4	0.92	0.16		
5	0.88	0.23	0.94	0.66
6	0.87	0.24		
7	0.69	0.52		
8	0.79	0.37		
9	0.79	0.37		

Dari hasil pengujian di atas terlihat bahwa nilai *loading factor* semuanya berada di atas 0.5, hal ini menunjukkan bahwa alat ukur memiliki *loading factor* yang baik. Sedangkan hasil *Construct Reliability* (CR) diperoleh hasil 0.94 dan *Varian Extracted* (VE) sebesar 0.66. *Composite Reliability* atau *Construct Reability* yang diperoleh dari hasil analisis tergolong baik yakni di atas 0.7. Sedangkan hasil *Variance Extracted* yang diperoleh cukup baik yakni di atas 0.5. Sementara itu, berdasarkan *goodness of fit* diketahui hasil sebagai berikut :

Tabel 12 tabel *Indeks Fit* Pengembangan Karir

Indeks <i>Fit</i>	Nilai (N)	Kriteria <i>Fit</i>	Keterangan
RMSEA	0,09	$N < 0.08$	<i>Non-Fit</i>
GFI	0,96	$N > 0.9$	<i>Fit</i>
CFI	0,99	$N > 0.9$	<i>Fit</i>
NFI	0,99	$N > 0.9$	<i>Fit</i>
NNFI	0,98	$N > 0.9$	<i>Fit</i>

Berdasarkan ke-lima indeks yakni : RMSEA, GFI, CFI, NFI, maupun NNFI yang *non fit* hanya RMSEA, empat indeks *fit*, sehingga dapat disimpulkan bahwa model *fit*, Dengan demikian model pengukuran masih cocok atau *fit* dengan data.

d.Uji *confirmatory factor analysis* variabel *job security*

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *LISREL* yang hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut :

Tabel 13. tabel *Loading Factor Job Security*

No.	FL	Err	CR	VE
1	0.84	0.30		
2	0.85	0.28		
3	0.84	0.29		
4	0.87	0.24	0.95	0.71
5	0.90	0.19		
6	0.77	0.40		
7	0.89	0.22		
8	0.77	0.41		

Dari hasil pengujian di atas terlihat bahwa nilai *loading factor* semuanya berada di atas 0.5, hal ini menunjukkan bahwa alat ukur memiliki *loading factor* yang baik. Sedangkan hasil *Construct Reliability* (CR) diperoleh hasil 0.95 dan *Varian Extracted* (VE) sebesar 0.71. *Composite Reliability* atau *Construct Reliability* yang diperoleh dari hasil analisis tergolong baik yakni di atas 0.7. Sedangkan hasil *Variance Extracted* yang diperoleh cukup baik yakni diatas 0.5. Sementara itu, berdasarkan *goodness of fit* diketahui hasil sebagai berikut :

Tabel 14. tabel *Indeks Fit Job Security*

Indeks <i>Fit</i>	Nilai (N)	Kriteria <i>Fit</i>	Keterangan
RMSEA	0,071	$N < 0.08$	<i>Fit</i>
GFI	0,96	$N > 0.9$	<i>Fit</i>
CFI	0,99	$N > 0.9$	<i>Fit</i>
NFI	0,99	$N > 0.9$	<i>Fit</i>
NNFI	0,99	$N > 0.9$	<i>Fit</i>

Berdasarkan ke-lima indeks, baik RMSEA, GFI, CFI, NFI, maupun NNFI dapat disimpulkan bahwa model, dalam hal ini model pengukuran cocok atau fit dengan data.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan *SEM* yang pengolahannya dilakukan dengan menggunakan program *LISREL*. Hasil pengolahan data dengan *LISREL* disajikan pada model koefisien jalur sebagai berikut:

Tabel 15. Tabel Koefisien Jalur

	WB	KK	PK	JS
WB	1			
KK	0.40	1		
PK	0.46	0.60	1	
JS	0.46	0.61	0.84	1

Berdasarkan *output* tersebut di atas diketahui bahwa :

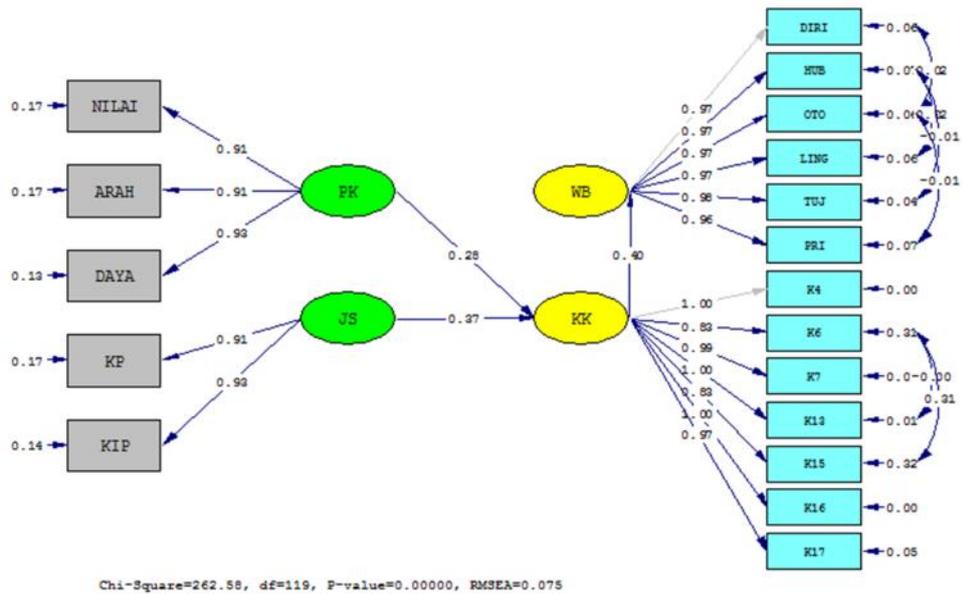
Hipotesis 1:

Pengujian hipotesis pertama atau hipotesis mayor dalam penelitian ini adalah membuktikan pengaruh pengembangan karir dan *job security* terhadap *well-being* melalui kepuasan kerja. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 16. *Indeks Fit*

Indeks Fit	Nilai (N)	Kriteria Fit	Keterangan
RMSEA	0,075	$N < 0.08$	<i>Fit</i>
IFI	0,99	$N > 0.9$	<i>Fit</i>
CFI	0,99	$N > 0.9$	<i>Fit</i>
NFI	0,98	$N > 0.9$	<i>Fit</i>
NNFI	0,98	$N > 0.9$	<i>Fit</i>

Berdasarkan ke-lima indeks, baik RMSEA, IFI, CFI, NFI, maupun NNFI dapat disimpulkan bahwa model cocok atau *fit* dengan data. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan *job security* berpengaruh terhadap *well-being* melalui kepuasan kerja.

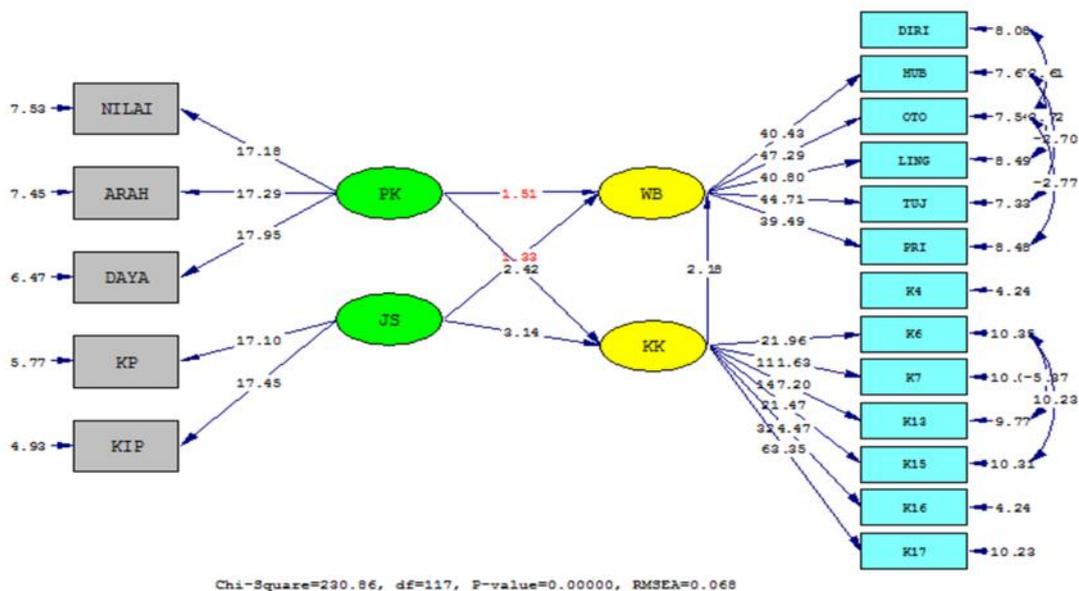


Gambar Standardized Solutions Hybrid Model

Hipotesis 2:

Pengujian pada hipotesis kedua bertujuan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *well-being*. Dari hasil analisis data diperoleh hasil ($\gamma = 0.40$ dengan $t > 1.96$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap *well-being*.

Untuk menguji hipotesis ke-3 dan ke-4, yakni pengembangan karir dan *job security* berpengaruh secara langsung terhadap *well-being* atau melalui kepuasan kerja diperlukan jalur bantu selain jalur hipotetik pada hipotesis pertama. Jalur bantu tersebut adalah jalur langsung pengembangan karir ke *well-being* dan jalur langsung *job security* ke *well-being*. Diperoleh hasil sebagai berikut:



Hipotesis 3:

Pengujian pada hipotesis ketiga bertujuan menguji pengaruh pengembangan karir terhadap *well-being* melalui kepuasan kerja. Dari hasil analisis diperoleh t *indirect effect* > 1.96 sementara t *direct effect* < 1.96 . Dengan demikian jalur *indirect* signifikan pada taraf sig. 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap *well-being* melalui kepuasan kerja.

Hipotesis 4:

Pengujian pada hipotesis keempat bertujuan menguji pengaruh *job security* terhadap *well-being* melalui kepuasan kerja. Dari hasil analisis diperoleh t *indirect effect* > 1.96 sementara t *direct effect* < 1.96 . Dengan demikian jalur *indirect* signifikan pada taraf sig. 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa *job security* berpengaruh terhadap *well-being* melalui kepuasan kerja.

V. Pembahasan**A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil-hasil pengujian hipotetik tersebut, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karir dan *job security* berpengaruh terhadap *well-being* melalui kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap *well-being*.
3. Pengembangan karir berpengaruh terhadap *well-being* melalui kepuasan kerja.
4. *Job security* berpengaruh terhadap *well-being* melalui kepuasan kerja.

B. Pembahasan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir dan *job security* berpengaruh tidak langsung terhadap *well-being* melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai peranan sentral terhadap *well-being*. Peningkatan atau penurunan *well-being* individu tidak dapat diprediksikan secara langsung oleh pengembangan karir dan *job security*.

Pengembangan karir dan *job security* tidak berdampak langsung terhadap *well-being*, karena *well-being* adalah konsep yang bersifat lebih luas, yang oleh beberapa ahli (Ryff & Bradburn) dikonotasikan sebagai kebahagiaan atau kepuasan hidup. Sementara konsep tentang pengembangan karir dan *job security* lebih bersifat sempit yang hanya terkait dengan dunia kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Slocum dan Hellriegel (2007) yang menyebutkan bahwa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor organisasi dan manajemen. Salah satu kebijakan organisasi dan manajemen yang dipilih untuk dikaji adalah pengembangan karir.

Kondisi ini pada gilirannya dapat membuat karyawan merasa puas dalam bekerja (kepuasan kerja), yang menurut Nelson dan Quick (2008), merupakan kondisi emosi positif atau menyenangkan yang muncul dari penilaian kerja atau pengalaman kerja. Pengembangan karir yang baik akan memungkinkan karyawan

memperoleh promosi dengan cepat, menikmati pekerjaannya dengan senang, dan merasa tertantang, sehingga karyawan merasa puas dengan kondisi tersebut. Ketika pengembangan karir berlangsung dengan wajar dan baik, sehingga karyawan mempunyai peluang besar untuk dipromosikan, maka hal itu dapat mendatangkan kepuasan kerja. Pada gilirannya, hal tersebut akan membantu individu mencapai *well being*.

Menurut Munandar (2001) individu dikatakan memiliki *job security*, apabila individu itu tidak merasa terancam kehilangan pekerjaannya, dan merasa yakin bahwa pekerjaannya masih dibutuhkan organisasi. Munandar menambahkan bahwa ancaman terhadap *job security* merupakan stressor yang potensial dalam organisasi. Artinya, kehadiran *job security* pada karyawan penting artinya bagi kehidupan organisasi, agar karyawan dapat berkinerja dengan sebaik-baiknya.

Penelitian Van Dick, Ullrich dan Tissington (2004) menyimpulkan bahwa individu yang mengalami ancaman terhadap *job security*-nya, cenderung mengalami ketidakstabilan emosional. Menurut Landy (1978), bahwa kepuasan pekerja sangat dipengaruhi oleh faktor keseimbangan emosi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapatlah disimpulkan bahwa adanya persepsi yang positif terhadap pengembangan karir dan perasaan *job security* individu dapat membuat kehadiran kepuasan kerja sangat berarti sebagai salah satu sumber untuk pencapaian *well being* individu. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi, penting artinya bagi individu untuk mendapatkan *well being*. Namun di lain sisi, organisasi tidak akan mampu memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawannya apabila organisasi tidak mampu menjamin adanya kebijakan pengembangan karir yang baik dan *job security* yang tinggi pada karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan definisi *well-being* di tempat kerja dari Diener, Sandvik dan Pavol (1991), bahwa pekerja mempunyai *well-being* dalam pekerjaan apabila pekerja tersebut puas dengan pekerjaannya dan sering mengalami emosi yang positif dan jarang mengalami emosi negatif. Individu dengan kesadaran terhadap pekerjaannya yang positif akan mempermudah individu mencapai *well being* di tempat kerja.

Pendapat di atas juga didukung oleh hasil penelitian Judge *et al.* (2001) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu prediktor bagi munculnya *well-being*. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Bakker dan Oerlemans (2010) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk *subjective well-being* di tempat kerja yang paling sering dijadikan sebagai bahan kajian.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap *well-being* melalui kepuasan kerja. Artinya, tinggi atau rendahnya persepsi individu terhadap pengembangan karir secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan *well being* dengan melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya persepsi karyawan terhadap pengembangan karir tidak serta merta dapat membantu karyawan mendapatkan *well being*-nya, akan tetapi harus melalui variabel lain yaitu kepuasan kerja. Peningkatan persepsi terhadap pengembangan karir berpotensi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan pada gilirannya akan berpotensi untuk membantu karyawan mendapatkan *well being*-nya.

Berikutnya, menunjukkan bahwa *job security* berpengaruh terhadap *well-being* melalui kepuasan kerja. Tinggi rendahnya *job security* tidak secara otomatis berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan *well being*. Melalui kepuasan kerja pengaruh *job security* terhadap *well being* baru dapat terlihat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan *job security* cenderung tidak diikuti oleh peningkatan *well being*. Memiliki *job security* dalam penelitian ini berarti individu merasa bahwa individu mendapatkan jaminan atas kelangsungan pekerjaan dan kestabilan isi pekerjaan yang dimiliki oleh individu sekarang dan di masa yang akan datang. Didapatkannya jaminan tersebut akan membuat individu puas terhadap pekerjaannya dan pada gilirannya akan meningkatkan *well beingnya*.

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa individu yang memiliki *job security* yang tinggi, cenderung merasa puas terhadap pekerjaannya, sehingga dimungkinkan untuk mendapatkan *well being*. Penelitian yang dilakukan oleh Jandaghi, Mokhles dan Bahrami (2011) membuktikan bahwa *job security* mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan pada pegawai tetap dan pegawai kontrak di beberapa bank menunjukkan hal tersebut. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian lainnya yang dilakukan oleh Blanchflower dan Oswald (1999).

Menurut Sverke dan Hellgren (2002), ketiadaan *job security* ditemukan secara konsisten berkaitan dengan menurunnya tingkat sikap kerja seperti kepuasan kerja. Ashford, Lee dan Bobko (1989) memperlihatkan bahwa karyawan yang merasakan rendahnya kurang merasa aman terhadap kekaryawanannya di masa datang merasa lebih tidak puas dibanding dengan karyawan yang merasa situasi pekerjaan di masa datang lebih aman.

C.Saran-saran

1.Saran Teoritis

- a. Diharapkan pada penelitian-penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model teoritik yang sudah dikembangkan dalam penelitian ini, khususnya terhadap variabel *well being* dan variabel-variabel prediktornya.
- b. Sebagai manifestasi dari kajian tentang psikologi positif, kepada peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang terkait dengan variabel-variabel dalam psikologi positif, seperti misalnya kontrol diri, gender, kesehatan, usia dan lain-lain.
- c. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melengkapi keterbatasan yang muncul dalam penelitian ini, seperti yang terkait dengan pengambilan sampel. Diharapkan pengambilan sampel dapat dilakukan secara random. Kemudian dapat memperluas responden dengan ciri-ciri yang lebih beragam, serta mencoba memasukkan variabel-variabel demografis dalam analisis hasil penelitian, sehingga hasil penelitian menjadi lebih kaya.

2.Saran Aplikatif

- a. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja memegang peranan yang sangat penting dalam upaya membantu karyawan mendapatkan *well being*. Oleh karena itu, organisasi diharapkan dapat berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Perusahaan dapat meningkatkan kemampuan, memberikan penghargaan, membangun kemandirian, memberikan rasa aman,

meningkatkan pelayanan sosial, meningkatkan status sosial, memperbaiki kondisi kerja, menciptakan variasi pekerjaan, meningkatkan kreativitas dan keaktifan bekerja.

- b. Sebagai variabel potensial yang dapat meningkatkan *well being*, kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan *job security*. Organisasi harus mampu untuk tetap menjamin kelangsungan kekaryawanan masing-masing individu yang bekerja. Organisasi harus mampu membuat strategi bisnis yang dapat menjamin organisasi mampu bersaing dalam bisnisnya. Kemampuan organisasi untuk bersaing membuat organisasi mampu bertahan hidup dan berkembang, sehingga akan membuat organisasi masih tetap mampu mempekerjakan karyawannya.
- c. Karena pengembangan karir dipersepsikan individu dapat meningkatkan kepuasan kerja, maka organisasi diharapkan dapat membuat kebijakan pengembangan karir yang transparan, adil dan berorientasi pada kinerja. Artinya bahwa organisasi harus menjamin bahwa berkembangnya karir karyawan didasarkan pada kinerja karyawan, bukan karena pertimbangan yang lain, seperti kekerabatan, suka tidak suka dan sebagainya. Apabila itu sudah dilakukan maka hal tersebut akan membuat kebijakan yang dibuat oleh organisasi akan dirasakan oleh karyawan sebagai transparan dan adil, karena pengembangan karirnya bersifat terbuka dan kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, B. (2011). Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction : A case study of nigerian bank employees, *Australian Journal of Business and Management Research*, Vol. 1, No.2
- Ashford, S. J., Lee, C. dan Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 4, 803–829.
- Banchflower, D. G. & Oswald, A. J. (2004). Well-being Over Time in Britain and the USA, *Journal of Public Economics*, 88, 1359-1386.
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: From linear to multidirectional career paths - organisational and individual perspectives. *Career Development International*, 9(1), 58 - 73.
- Booth, L. M. (2008). Examining security officer retention and job satisfaction at guardian armored division Comstock Park Michigan, *Unpublished Doctoral Dissertation*, Northcentral University, Arizona.
- Byars, L. L. & Rue, L. W. (2008). *Human resource management*, New York: McGraw-Hill Company
- Chen, T. Y., Chang, P. L. & Yeh, C. W. (2004). A study of career needs, career development programs, job satisfaction and the turnover intentions of R&D personnel, *Career Development International*, Vol. 9, 4, 424 – 437
- Cortina, J.M., Chen, G. dan Dunlap, W.P. (2002). Testing Interaction Effects in LISREL : Examination and Illustration of available procedures. *Organizational Research Methods*.
- Dail L. Fields (2002). Taking the Measure of Work: A Guide to validated Scales for *Organizational Research and Diagnosis*. Sage Publications. Inc
- De Witte, H. & Nashwall, K. (2003). “Objective” vs “subjective” job insecurity : Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economics and Industrial Democracy*, 24, 149-188
- Dessler, G. (2009). *Fundamental of human resource management: Content, competencies, and applications*, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Diener, E., Sandvik, E., & Pavot, W. (1991). Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect. In F. Strack, M. Argyle, & N. Schwarz (Eds.), *Subjective Well-being: An Interdisciplinary Perspective*. New York: Pergamon.
- Diener, E., Diener, M. & Diener, C. (1995). Factors predicting the subjective well being of nations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 : 851-864
- Diener, E & Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being, in Daniel Kahneman, Ed Diener & Norbert Schwarz (Eds), *Well-being : The Foundations of Hedonic Psychology*. New York : Russel Sage Foundation.
- Diener, E & Suh, E. M. (1999). National differences in subjective well-being, in Daniel Kahneman, Ed Diener & Norbert Schwarz (Eds), *Well-being : The Foundations of Hedonic Psychology*. New York : Russel Sage Foundation.

- Diener, E & Suh, E. M. (2000). Measuring subjective well-being to compare the quality of life of cultures, in Ed Diener & Eunkook M. Suh (Eds), *Culture and Subjective Well-being*. Massachusetts : The MIT Press.
- Diener, E & Oishi, S. (2000). Money and happiness : Income and subjective well-being across nations, in Ed Diener & Eunkook M. Suh (Eds), *Culture and Subjective Well-being*. Massachusetts : The MIT Press.
- Ekonomi.Kompasiana.com tanggal 10 Oktober 2014 . diunduh tgl 12 Oktober 2014
- Ghozali, Imam (2008). *Structural equation modeling: teori, konsep, dan aplikasi dengan program LISREL 8,80*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. New Jersey: Prentice Hall
- Hodson, R. & Sullivan, T. A. (2008). *The social organization of work*. Belmont: Thomson Wadsworth
- Ivancevic, J., Konopaske, M. R. & Matteson, M. T. (2008). *Organizational behavior and management*, New York: McGraw-Hill Company
- Jandaghi, G, Mokhles, A. & Bahrami, H. (2011). The impact of job security on employees' commitment and job satisfaction in Qom municipalities, *African Journal of Business Management* Vol.5 (16), pp. 6853-6858
- Jepsen, D.A., & Sheu, H.B. (2003). General job satisfaction from a developmental perspective: exploring choice - job matches at two career stages. *Career Development Quarterly*, 52(2), 162 - 179.
- Judge, T. A., & Hulin, C. L. (1990). Job satisfaction as a reflection of disposition: A multiple source casual analysis. *CAHRS Working Paper #90-22*
- Judge, T. A. & Hulin, C. L. (1991). Job satisfaction and subjective well-being as determinants of job adaptation. *CAHRS Working Paper #91-30*
- Judge, T.A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939-948.
- Judge, T. A., Thorensen, C. J., Bono, J. E. & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376-407
- Kim, S., (2002). Organizational support of career development and job satisfaction a case study of the nevada operations office of the department of energy, *Review of Public Personnel Administration*, Winter, vol. 22 no. 4, 276-294
- Kroemer, K. H. E. & Grangjean, E. (2003). *Fitting the task to the human : A Textbook of occupational ergonomics*. London : Taylor & Francis Ltd
- Landy, F. J. & Conte, J. M. (2004). *Work in the 21th century: An introduction to industrial & organizational psychology*. New York: McGraw Hill
- Lee, S.H. (2000). A managerial perspective of the objectives of HRM practices in Nigeria: an exploratory study. *Nigeria Management Review*, 22(1), 65 – 82
- Lucas, R. E. & Gohm, C. L. (2000). Age and sex differences in subjective well-being Across Cultures, in Ed Diener & Eunkook M. Suh (Eds), *Culture and Subjective Well-being*. Massachusetts : The MIT Press.
- McKenna, E. (2006). *Business and psychology: Organizational behavior*, New York: Psychology Press
- Mejia Gomez, L. R., Balkin, D. B. & Cardy, R. L. (2008). *Management: people, performance, change*, New York: McGraw-Hill

- Mondy, R. W. (2010). *Human resource management*, New Jersey: Prentice Hall
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia
- Nelson, D. L. & Quick, J. C. (2008). *Understanding organizational behavior*. Canada: Thomson South-Western
- Newstrom, J. W. (2007). *Organization behavior: Human behavior at work*, Boston: McGraw Hill
- Nunn, J. (2000). Career planning key to employee retention. *Journal of Property Management*, 65 (5), 20-21.
- Page, K. (2005). Subjective wellbeing in the workplace. *Thesis*. Deakin University
- Panggabean, M.S. (2004), *Manajemen sumber daya manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Peterson, C. (1999). Personal control and well-being, in Daniel Kahneman, Ed Diener & Norbert Schwarz (Eds), *Well-being : The Foundations of Hedonic Psychology*. New York : Russel Sage Foundation.
- Probst, T. M. (2003). Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale : A classical test theory and IRT approach, *Journal of Occupational Organizational Psychology*, 76, 451-467
- Ratzlaff, C. et. al. (2000). Individual psychological culture and subjective well-being, in Ed Diener & Eunkook M. Suh (Eds), *Culture and Subjective Well-being*. Massachusetts : The MIT Press.
- Rice, R.W., Near, J.P., & Hunt, R.G. (1980). The job-satisfaction/life-satisfaction relationship: A review of empirical research. *Basic and Applied Social Psychology*, 1(1), 37-64
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2009). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall
- Robinson, J. P., Shaver, P. R., & Wrightsman, L. S. (1991). *Measures of personality and social psychological attitudes*. San Diego, CA: Academic Press.
- Rode, J.C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57(9), 1205-1230.
- Ryff, C. D & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of *psychological well being* revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Exploration on the meaning of Psychological well being. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol 57. No. 6, pp. 1069-1081
- Schermerhorn, J. R. Jr., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (2008). *Organizational behavior*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc
- Slocum, J. W. and Hellriegel, D. (2007). *Fundamentals of organizational behavior*. Thomson/ South-Western
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction*, California: SAGE Publishing
- Staudinger, U. M., Fleeson, W., & Baltes, P. B. (1997). Predictors of subjective physical health and global well-being: Similarities and differences between the United States and Germany. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 305–319.
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The Nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium, *Applied Psychology: An International Review*, 51 (1), 23–42

- Sverke, M., Hellgren, J. & Naswall, K (2006). Job insecurity: A literature review, *Report, 1*
- Thomas, S., Tram, S., & O'Hara L. A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68: 461-473
- Triandis, H. C. (2000). Cultural syndrome and subjective well-being, in Ed Diener & Eunkook M. Suh (Eds), *Culture and Subjective Well-being*. Massachusetts : The MIT Press.
- Turner, N., Barling, J. & Zacharatos, A. (2005) Positive psychology at work, in C. R. Snyder & Shane J. Lopez (Eds), *Handbook of Positive Psychology*, New York : Oxford University Press, Inc
- Wagner, S. (2000). Retention: finders, keepers. *Training & Development*, 54 (8), 64.
- Werther, W.B. & Davis, K. (1996), *Human resources and personel management*, McGraw Hill Inc, New York
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organisations: a normative view. *The Academy of Management Review*, 7(3), 418 - 428.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

- Nama : Anastasia Sri Maryatmi
 Tempat / Tanggal Lahir : Klaten / 30 September
 Alamat : Pesona Monaco W2/68 Kota Wisata
 Cibubur – Cileungsi 16967
 Telp. (62-21) 84932059 (62-811) 847961
 Email : anasaocie@yahoo.com.au
- Riwayat Pendidikan : SD Kanisius Klaten
 SMP Pangudi Luhur Klaten
 SMA Negeri I Klaten
 Chan Institut jogyakarta
 Sarjana Psikologi, Fakultas Psikologi UPI-YAI
 Magister Profesi Psikologi, Fakultas Psikologi UPI-YAI
 Program Doktor Psikologi, Fakultas Psikologi UPI-YAI
- Keprofesian : Surat Ijin Praktek No. 01/IP:05-06/1399
 (No. Anggota HIMPSI: 01-98F-1849)
 (No Anggota IPK : 272 – 05/A/III/-10)
- Pengalaman Kerja Indonesia : 1975 – 1980 PT Fairchild Semi Conductor
 2002 – Sekarang Dosen Fakultas Psikologi UPI-YAI
 2004 – sekarang Presiden komisaris PT Indhira Travindo
 2006 – 2008 Psikolog Sekolah Autis Kasih Bunda
 2006 – Sekarang Psikolog RS. Meilia Jakarta
 2010 – Sekarang Psikolog RS Premier Jatinegara Jakarta
 2007 Hypnotherapist di Hypnosis School of Indonesia
 2013 – Sekarang Psikolog RS Mitra Keluarga Cibubur

- Pengalaman Organisasi : 1993 – sekarang Lions Club Jakarta Kartini
 1998 – sekarang Himpunan Psikologi Indonesia (Himpisi Jaya)
 2010 – sekarang Ikatan Psikologi Klinis Indonesia (IPK)
 1998 – 2000 Taiwan International Womens Club
 2009 – 2010 Wakil ketua Komite Pelestarian Lingkungan Hidup
 2008 – sekarang HIMPSI DKI Jaya sebagai wakil Bendahara
 2008 – 2009 Presiden Lions Club Jakarta Kartini
 2010 - 2011 Ketua Daerah Lions Club Distrik 307 A1
 2011 – 2012 Ketua Wilayah Lions Club Distrik 307 A1
 2000 – sekarang WKRI
 2009 – 2011 Sie Kerasulan Keluarga Gereja Maria Bunda Segala Bangsa
- Sebagai Nara Sumber : Februari 2007. Seminar “Stress Management” dalam berbagai setting kehidupan di RS Meilia
 Mei 2007. Sekolah Rumah Bintang “Mengembangkan Potensi diri Melalui Lomba Lagu Juang”.
 Juli 2007. Dancow Parenting Center – “Perkembangan IQ dan EQ dengan peningkatan nutrisi melalui komunikasi efektif orangtua dan anak”.
 Oktober 2007. SD Citra Berkas “Sikap dan Perilaku anak usia SD sebagai Pondasi karakter bagi keberhasilan anak di masa depan”.

Oktober 2007. Gereja Katholik Paroki St.Thomas
”Pendampingan anak dalam masa perkembangan”.

Desember 2007. Sekolah Ceria Bangsa
”Pendampingan anak dan Mengenali Kesulitan Belajar”.

Januari 2008. RS. Meilia – “Communication Building For Team Work”.

Januari 2008. RSUD Pasar Rebo – “Kesehatan Jiwa Remaja”.

Maret 2008. hari Perkinson di Yayasan Penderita Parkinson Indonesia – ”Bahagia dengan Perkinson”

November 2008. Pelatihan Kader PIK Keluarga se-kelurahan Cibubur.

November 2008 RS. Meilia ”Seminar Nasional Peduli Pendidikan Bagi Anak Berkebutuhan Khusus”.

Agustus 2010 Parenting Teen: Communication Problem RS Premier Jatinegara

Desember 2010 Pendampingan Anak Dalam Masa Perkembangan RS Premier Jatinegara

Februari 2011 Pregnancy Class “Mengenal dan Mengatasi Baby Blues” RS Premier Jatinegara

Juni 2011 Optimalisasi Pendampingan Dalam Masa Tumbuh Kembang RS Meilia Cibubur

Maret 2012 Seminar Remaja / Sex education di WKRI Cabang Maria Bunda segala Bangsa

Juni 2012 Majalah Info Keluarga “ Bagaimana agar anak merasa nyaman dirumah “

November 2012 Indosiar TV “ Human Trafficking terhadap anak dibawah umur”

November 2012 Indosiar TV “ Pola Pergaulan bebas dikalangan anak muda “

Februari 2013 Metro TV “ Perokok Balita”

Juni 2013 “Mengatasi Demensia Pasca Stroke”
RS Mitra Keluarga Cibubur

September 2013 “Pengaruh Kanker Payudara
terhadap Kehidupan Seksual” RS Mitra Keluarga

Oktober 2013 Majalah Info Keluarga “Dampak
Psikologis pada anak yang orang tua bercerai”

Desember 2013 “Peningkatan Kemampuan
Personel Polri dalam bidang Konseling “ di Polda
Metro Jaya

Februari 2014 SMP Quantum Indonesia
“Kenakalan Remaja “

Maret 2014 Majalah Mitra Keluarga “ Dampak
Psikologis Pasien Penyakit Ginjal Kronik”

Mei 2014 Radio Sonora “ Komunikasi Orang Tua
dan remaja “

Juni 2014 Rukun Senior Living “ Kualitas Hidup
Senior”

Juni 2014 Majalah Mitra Keluarga “ Pentingnya
Pendidikan Seks Sejak Dini “

Juli 2014 Woman Radio “ Dampak Psikologis
Menopause”

Agustus 2014 Radio Sonora Jakarta “Keluarga
dan gejala psikologis pada perempuan menopause”

September 2014 Temu Ilmiah Nasional dan
Kongres Himpsi “ Bagaimana Peran Wanita
menyeimbangkan peran dan tugas Ibu, Istri dan
Karir “

November 2013 Lions Leaders Retreat “Aplikasi
Psikologi Dalam kepemimpinan”

November 2013 TVRI “Well-Being dalam
Keluarga”

Mei 2014 Parenting Education Days Exhibition
di Mall of Indonesia Kelapa Gading

Mei 2014 Dongeng anak tema “ cita – citaku “ di RS Premier Jatinegara

Nov 2014 Health education “ Mengatasi Stress di tempat Kerja “ di PT Tirta Investama AQUA

Penghargaan : 2004 PIN Lions Club International Foundation

2008 Annual Lions Club International Convention di Bangkok

2009 Best President Lions Club Jakarta Kartini

2009 Diamond Award Lions Club International Annual Lions Club International convention di Bandung

2011 Annual lions Club International convention di Medan

2014 Diamond Award Lions Club International