



**DAMPAK *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP
PSYCHOLOGICAL WELL BEING PADA KARYAWAN DENGAN MEDIASI *JOB*
SATISFACTION PT VENTURO PRO INDONESIA**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen**

Oleh :

Elivia Niadanti

NPM 22002081016



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
PASCASARJANA
MALANG**

2022



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dampak keterlibatan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kesejahteraan psikologis melalui job satisfaction pada PT Venturo Pro Indonesia, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini total sampling. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modelling* (SEM), teknik analisis menggunakan aplikasi PLS versi 3.0.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berdampak terhadap kesejahteraan psikologis, kualitas kehidupan kerja berdampak terhadap kesejahteraan psikologis, adapun kepuasan kerja memediasi antara dampak keterlibatan kerja dan kesejahteraan psikologis dan dampak kualitas kehidupan kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan di PT Venturo Pro Indonesia

Kata Kunci: kualitas kehidupan kerja, keterlibatan kerja, kesejahteraan psikologis, dan kepuasan kerja





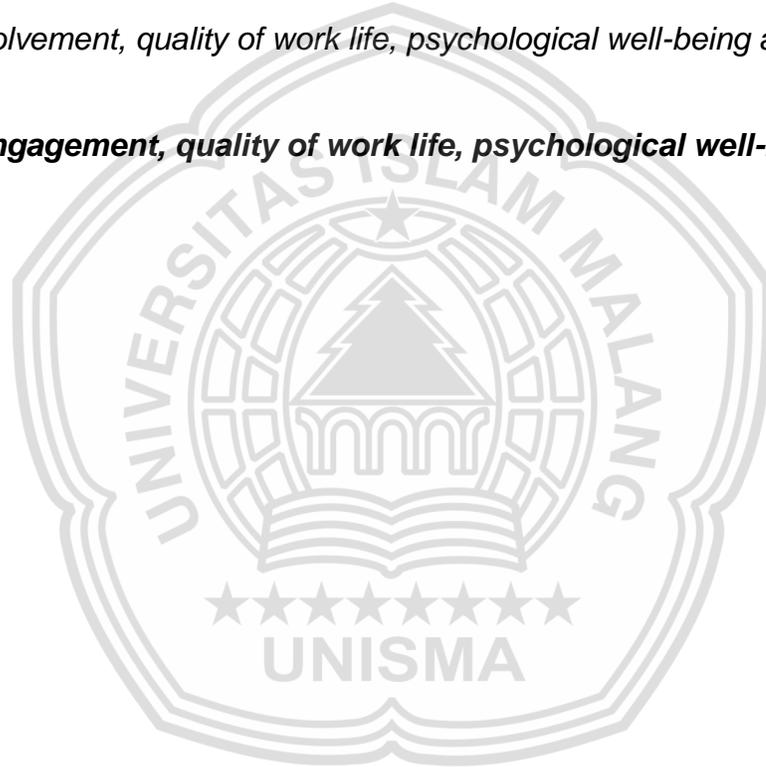
ABSTRACT

This study aims to describe the impact of work engagement and quality of work life on psychological well-being through job satisfaction at PT Venturo Pro Indonesia, the sampling technique used in this study was total sampling. The data analysis tool used is Structural Equation Modeling (SEM) analysis, the analysis technique uses the PLS version 3.0 application.

Based on the results of data analysis, it shows that work involvement has an impact on psychological well-being, quality of work life has an impact on psychological well-being, while job satisfaction mediates between the impact of work engagement and psychological well-being and the impact of quality of work life on psychological well-being of employees at PT Venturo Pro Indonesia.

Keywords: work involvement, quality of work life, psychological well-being and job satisfaction

Keywords: work engagement, quality of work life, psychological well-being and job satisfaction





BAB I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan suatu hal penting bagi setiap organisasi sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Peranan manusia sebagai sumber daya dalam organisasi semakin diyakini memiliki dampak yang besar, sehingga mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal.

Sumber daya manusia menurut Hasibuan (2000) adalah manusia yang memiliki keterlibatan dan berusaha agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat terwujud. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan memberikan kontribusi yang baik pula pada perusahaan, dengan perkembangan jaman saat ini banyak perusahaan bersaing atau berlomba- lomba untuk mendapatkan keuntungan agar perusahaan dapat berkembang maka perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang bermutu. Sehingga manajemen dan perencanaan yang baik sangat dibutuhkan dalam mengelola karyawan/anggota dalam suatu perusahaan maupun organisasi.

Sejatinya perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, aktif dan berkualitas. Semua perusahaan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain dimasa yang akan datang. Hal ini didukung oleh pendapat dari Suwatno (2011) bahwa sumber daya

manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan suatu.

Di era 2000an ini, perubahan baru muncul sebagai imbas dari kemajuan teknologi dan globalisasi. Dalam bidang industri, sebagian besar perusahaan telah menggunakan teknologi dalam proses produksi, baik dalam produksi barang maupun jasa. Berbagai inovasi banyak ditawarkan oleh perusahaan-perusahaan besar yang berpindah ke dunia digital. Selain itu, banyak perusahaan baru yang merintis untuk maju dan berkembang, utamanya perusahaan yang menawarkan inovasi baru dengan mengedepankan penggunaan ilmu pengetahuan dan teknologi diberbagai lini bisnis barang maupun jasa yang dikenal dengan *startup*. *Startup* ini merupakan sekelompok individu yang membentuk organisasi sebagai perusahaan rintisan yang menghasilkan produk di bidang teknologi.

Selanjutnya dikutip dari *Center for Human Genetic Research (CHGR)*, jumlah *start up* digital di Indonesia pada 2020 akan mencapai 13.000 *start up*. Dengan jumlah *start up* digital saat ini mencapai 1.939. Perusahaan ini menempati peringkat keenam dunia sebagai negara dengan jumlah start-up terbanyak. Hal ini membuat perubahan baru yang cukup besar. Dengan data tersebut tentunya perusahaan *startup* banyak menyerap tenaga kerja baru dari berbagai generasi.

PT Venturo pro Indonesia merupakan perusahaan *startup* yang bergerak di bidang *IT Consultant* yang telah memiliki pengalaman mengembangkan software sejak tahun 2013. Perusahaan ini mempunyai banyak pengalaman dalam bidang pembuatan website dan mobile aplikasi untuk perusahaan dan pemerintah kota Se- Indonesia.

Perusahaan ini memiliki focus pada pengembang *remote working software talent* yang berguna untuk mempermudah pekerjaan disuatu perusahaan/instansi.

Karyawan PT Venturo Pro Indonesia mayoritas merupakan perpaduan antara generasi milenial dan gen Z berusia 18-41 tahun. Sependapat dengan Kupperschmidt (2000) generasi adalah kelompok orang yang memiliki kesamaan tahun lahir, umur, lokasi, dan juga pengalaman historis atau kejadian-kejadian dalam individu tersebut yang sama yang memiliki pengaruh signifikan dalam fase pertumbuhan mereka. Dengan latar belakang yang sama ini membuat budaya organisasi dan kebiasaan yang serupa juga pada karyawan perusahaan tersebut.

Menurut data yang diperoleh oleh peneliti, Karyawan PT Venturo merasa lebih sejahtera saat bekerja di *startup* digital. Hal ini disebabkan karena peraturan perusahaan yang tidak mengikat. Lingkungan bekerja di PT ini dirasa sangat cocok untuk generasi milenial dan gen Z. Hal ini dibuktikan dengan lingkungan yang memiliki ergonomika estetik, peraturan perusahaan yang membebaskan berpakaian bebas saat bekerja, perusahaan menyediakan *coffe break* gratis, dan suasana rapat yang menyenangkan.

Perasaan-perasaan inilah yang menghasilkan performa kerja yang baik sehingga klien PT Venturo Pro mengalami kenaikan dari hari ke hari. Data yang didapatkan peneliti dari 3 tahun terakhir klien PT Venturo Pro Indonesia terus mengalami kenaikan. Di tahun 2019 mengalami 8 % kenaikan, 2020 17% dan 2021 21 % dibanding tahun-tahun sebelumnya. Hal ini erat kaitannya dengan rasa kenyamanan dan *satisfaction* yang dirasakan karyawan sendiri, sehingga hal tersebut merangsang produktivitas yang tinggi. Hal ini ditunjukkan juga dari data klien yang menggunakan jasa

PT Venturo yang mengalami kenaikan dari berbagai *background* lini bisnis seperti sektor industri, pemerintahan maupun startup lainnya dengan lini bisnis yang berbeda.

Selanjutnya, hal ini berkaitan dengan kepuasan (*satisfaction*) yang diperoleh oleh karyawan PT venturo Pro Indonesia. Kepuasan yang, didapatkan berupa gaji, penyediaan, rekan sejawat dan kondisi kerja yang mendukung seorang individu dapat berkontribusi penuh dengan cara melibatkan diri dalam segala aktivitas usaha bisnis yang berjalan. Sehingga, keterlibatan ini menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Namun, hal ini berkebalikan dengan latarbelakang startup sendiri pada umumnya yang menuntut untuk beradaptasi dan bertahan dengan berbagai kemungkinan yang akan terjadi. Menurut kutipan data dari CHCR mengungkapkan tidak banyak startup yang mampu bertahan dalam persaingan dunia digital, sehingga banyak pula perusahaan rintisan yang gulung tikar, karena tidak mampu beradaptasi. Selanjutnya dalam kutipan CHCR, menyebutkan karena tidak mempunya startup ini bertahan mengakibatkan karyawan di beberapa startup merasa burnout karena proses adaptasi ini memerlukan kerja keras dan target yang tinggi, sehingga individu merasa lelah dengan beban kerja.

Menurut data yang diperoleh peneliti, hal ini berkebalikan dengan kondisi yang ada pada PT Venturo Pro. Target kadang menyebabkan karyawan PT Venturo Pro sedikit merasa sedikit tertekan. Namun, hal ini disikapi secara positif sebagai tantangan untuk membawa perusahaan semakin maju. Hal ini dinilai sebagai proses belajar dan berkembang dengan tujuan utama menjadi induk (*holding*) dari perusahaan-perusahaan lain dibawahnya. Sehingga kemungkinan untuk merasa burnout dalam pekerjaan pun

sedikit karena perasaan puas dan menilai segala hal positif demi kemajuan perusahaan dan proses meningkatkan kualitas diri.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al Qashash ayat 77 yang berbunyi :

اللَّهُ أَحْسَنَ كَمَا وَأَحْسِنَ الدُّنْيَا مِنْ نَصِيكَ تَنَسَّ وَلَا الْأَخْرَةَ الدَّارَ اللَّهُ أُنْكَ فِيمَا وَابْتِغِ
الْمُفْسِدِينَ يُحِبُّ لَا اللَّهُ إِنَّ الْأَرْضِ فِي الْفَسَادَ تَبِغِ وَلَا إِلَيْكَ

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS Al-Qashash : 77)

Dalam konsep islam, kebahagiaan dan kesejahteraan dunia adalah semu dan fana. Manusia bisa mendapatkan kebahagiaan kesedihan, dan kedukaan dalam hidup. Islam menawarkan konsep kebahagiaan yang kekal, yaitu dengan mencari kebahagiaan Akhirat dan dunia dengan selalu berbuat baik kepada sesame, dan menanamkan dalam jiwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT.

Kebahagiaan yang positif ini sejalan dengan pendapat Ryff (1995) yang menyebutkan *Psychological well being* sebagai keadaan kesehatan psikologis seseorang berdasarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif (*positive psychological functioning*), seseorang yang sejahtera jiwanya menunjukkan seberapa positif individu tersebut dalam menghayati dan menjalani fungsi-fungsi psikologisnya. Hal ini sejalan dengan hal yang dirasakan oleh karyawan PT Venturo Pro Indonesia

yang menilai pekerjaan secara positif dan didukung dengan angka turnover yang rendah pula.

Saat Kesejahteraan muncul pada jiwa karyawan, maka kepuasan (*satisfaction*) juga akan didapatkan. *Satisfaction* ini sebagai pertemuhan kebutuhan individu dalam pekerjaan mereka seperti kesuksesan dan pengakuan, dan mereka dihargai dalam arti tertentu *Job satisfaction* n sebagai aspek afektif positif *Psychological well beings* pekerjaan dan pengalaman kerja dari individu menyediakannya (Haspolat, 2016).

Selain itu Ranz, Stueve dan McQuiston (2001) dalam penelitiannya mengungkapkan dampak pengabaian *job satisfaction* dapat mengganggu performa kerja seperti kebosanan, rasa malas, gangguan fisik, kecemasan, depresi dan perilaku kontraproduktif. *Job satisfaction* tidak hanya dapat dipandang dari seberapa besar benefit perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja dan gaji besar yang diterima, namun perlu juga diperhatikan faktor pendukung *job satisfaction* , yaitu tantangan dari karakteristik pekerjaan itu sendiri (Robbins, 2005)

Job satisfaction sendiri memiliki arti perasaan seseorang mengenai pekerjaanya yang dihasilkan oleh dirinya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang diluar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Sinambela, 2012). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Haspolat, dkk (2016) menyebutkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *job satisfaction* dan *psychological well being* pada karyawan diberbagai sektor pekerjaan, yang ditentukan antara *tingkat Psychological well beings* dan *Job satisfaction* dengan tingkat kelompok pekerjaan yang berbeda. Namun hal ini bertolak belakang dengan

penelitian yang dilakukan oleh Arianti (2010) yang menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara *Job satisfaction* dan *well-being* tidak dapat diterima. Hal ini tentunya menjadi ketidaksesuaian hasil yang mendukung untuk adanya penelitian lebih lanjut, dalam hal ini yang akan dilakukan oleh peneliti.

Psychological well being yang tidak tercapai dalam diri individu maka akan menyebabkan individu tersebut menjadi stress, depresi, burnout hal tersebut terjadi ketika individu terlibat dengan pekerjaan yang memiliki jam kerja tinggi (Karase,2000). Hal ini kaitannya dengan *Quality work of life*. *Quality of work life* sendiri merupakan *Quality of work life* yang berkaitan erat kaitannya dengan bagaimana perusahaan dapat memperlakukan karyawannya dengan lebih baik. Utamanya mengarah ke perasaan lebih sejahtera, sehat,dan kehidupan kerja yang lebih produktif. Sehingga hal ini akan berdampak pada kualitas kehidupan karyawan yang lebih baik, penguasaan karyawan akan pekerjaannya yang lebih baik, serta hubungan antar karyawan dan atasan yang lebih baik. (Ventegodt & Merrick, 2009). Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karase dan Siregar (2000) menunjukkan bahwa *work of life* berpengaruh terhadap *psychological well being*.

Seseorang yang memiliki pemikiran dan perasaan positif akan menghasilkan perilaku yang *Engaged*, yang memiliki ciri khas keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh tiga dimensi: semangat, dedikasi, dan penyerapan Kekhawatiran tentang kekuatan tingkat energi yang tinggi, ketekunan, dan ketahanan mental selama aktivitas kerja. Dedikasi dicirikan oleh pengalaman rasa

penting, kebanggaan, antusiasme, dan keterlibatan dan kebahagiaan emosional tertentu (Schauli & Bakker, 2004)

Tiga ciri ini sering dikenal dengan teori *Work engagement*, yang memiliki arti pemikiran positif, yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dideskripsikan sebagai kondisi perilaku yang positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan itu sendiri yang ditandai dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (ikatan) (Schauli & Bekker, 2004). Hal ini didukung oleh penelitian Wicaksono (2020) yang menyatakan antara *psychological well being* dan *work engagement* memiliki pengaruh yang positif.

Work engagement ini juga merupakan kesadaran individu akan tujuan dan *energy* terfokus, yang bagi orang lain akan terlihat sebagai seseorang dengan inisiatif personal, kemampuan beradaptasi, upaya, dan persistensi yang diarahkan terhadap *goal* organisasi. Semakin kuat perasaan keterikatan semakin memungkinkan seseorang karyawan akan memperlihatkan perilaku *engaged* (Nurofia, 2005). Hal ini sesuai dengan salah satu sabda Rasulullah Shallallahu'alaihi Wasallam, yaitu:

لِلنَّاسِ أَنْفَعُهُمْ النَّاسِ خَيْرٌ

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia” (HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni. Hadits ini dihasankan oleh al-Albani di dalam Shahihul Jami' no:3289).

Pada hadist ini menegaskan bahwa pribadi yang bermanfaat adalah salah satu karakter yang harus dimiliki oleh seorang Muslim. Setiap Muslim diperintahkan untuk

memberikan manfaat bagi orang lain. Hal ini sesuai dengan perilaku *engaged* yang dapat ditunjukkan seseorang dalam bekerja ataupun berperilaku di masyarakat. Karyawan yang memiliki keterlibatan aktif hal ini akan membawa pada kebaikan dan dapat dirasakan manfaatnya oleh orang lain, organisasi, negara dan seluruh umat manusia.

Dari beberapa paparan yang disajikan oleh peneliti dan penelitian yang ada maka peneliti ingin menganalisis dampak *Psychological well being* terhadap *job satisfaction* karena ada kedua penelitian menghasilkan perbedaan hasil. Hal ini membuat peneliti ingin menganalisis lebih jauh *Psychological well being* pada karyawan PT Venturo Pro Indonesia serta kaitannya dengan *work engement* dan *quality work of life* di satu sector teknologi baru yang sama pada generiasi milenial dan gen Z yaitu *startup digital*.

Utamanya, adanya kepuasan karyawan yang tinggi dengan aspek yang didapatkan seperti rekan, kondisi kerja, gaji dan lainnya ini merupakan hal yang berkaitan erat dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang menunjang dan keterlibatan aktif para pekerjanya saat produksi perusahaan berlangsung. Kemudian, menurut Ryff (1995) hal ini akan menumbuhkan suatu kesejahteraan yang didapatkan dari aspek-aspek seperti hubungan positif, tujuan hidup dan pertumbuhan diri. Menurut Wexley dan Yuki (dalam Mangkunegara, 2015) *Job satisfaction* merupakan mengenai menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang dapat diamati dengan kontribusi yang diberikan kepada organisasi dan sudah terpenuhinya aspek-aspek internal perusahaan yang menunjang produksi, dalam hal ini yaitu kualitas kehidupan kerja.

Hal ini juga dilatar belakangi oleh latar belakang PT Venturo Pro Indonesia yang berbeda dengan sector-sektor formal lain seperti pemerintahan, pendidikan maupun

perbankan. Hal ini menyebabkan persepsi dan perasaan yang dirasakan juga memiliki perbedaan. Selain itu penelitian sebelumnya belum memaparkan budaya organisasi yang rinci serta perkembangan dunia di era 5.0. Sehingga peneliti antusias untuk melakukan penelitian dengan judul “ Dampak *Quality of work life* Dan *Work engagement* Terhadap *Psychological well being* Pada Karyawan Startup Dengan Mediasi *Job satisfaction* Di Pt Venturo Pro Indonesia”

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penelitian ini merumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana mendeskripsikan *Quality work of life*, *work engagement*, *Psychological well being* dan *job satisfaction* di PT Venturo Pro Indonesia
2. Apakah *Quality work of life* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Venturo Pro Indonesia
3. Apakah *Quality work of life* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Psychological well being* pada karyawan PT Venturo Pro Indonesia.
4. Apakah *Work engagement* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Job satisfaction* pada karyawan PT Venturo Pro Indonesia.
5. Apakah *Work engagement* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Psychological well being* pada karyawan PT Venturo Pro Indonesia.
6. Apakah *Job satisfaction* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Psychological well being* pada karyawan PT Venturo Pro Indonesia.

7. Apakah *Job satisfaction* memediasi pengaruh antara *Quality of work life* terhadap *psychological well being* pada karyawan PT Venturo Pro Indonesia
8. Apakah *Job satisfaction* memediasi pengaruh antara *work engagement* terhadap *psychological well being* pada karyawan PT Venturo Pro Indonesia

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis deskripsi *Quality work of life, work engagement, Psychological well being dan job satisfaction* di PT Venturo Pro Indonesia
2. Untuk menganalisis pengaruh *Quality work of life* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Venturo Pro Indonesia
3. Untuk menganalisis pengaruh *Quality work of life* terhadap *Psychological well being* pada karyawan PT Venturo Pro Indonesia.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Work engagement* terhadap *Job satisfaction* pada karyawan PT Venturo Pro Indoneisa
5. Untuk menganalisis pengaruh *Work engagement* terhadap *Psychological well being* pada karyawan PT Venturo Pro Indoneisa.
6. Untuk menganalisis pengaruh *Job satisfaction* terhadap *Psychological well being* pada karyawan PT Venturo Pro Indoneisa.
7. Untuk menganalisis pengaruh *Quality of work life* terhadap *Psychological wel being melalui job satisfaction* pada karyawan PT Venturo Pro Indonesia

8. Untuk menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap *Psychological well being* melalui *job satisfaction* pada karyawan PT Venturo Pro Indonesia

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Sejalan dengan tujuan penelitian seperti yang telah dikemukakan di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis, praktis maupun spesifik.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak diantaranya yaitu:

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengkonfirmasi dari teori yang ada, utamanya teori yang berhubungan dengan *Psychological well being*, *job satisfaction*, *work engagement* dan *quality work of life*. Hasil penelitian ini juga dapat memperkaya bukti empiris pada teori manajemen sumber daya manusia, khususnya memperkuat konsep penelitian.

- b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan sebagai salah satu bahan masukan untuk ke depannya dalam pengelolaan, perencanaan dan pengaturan SDM yang ada di perusahaan tersebut. Khususnya dalam hal *Job satisfaction*, *Quality of work life*, *job satisfaction* dan *psychological well being* karyawan di PT Venturo Pro Indonesia

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari rumusan masalah yang didasarkan pada hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, bahwa berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Deskripsi pada variabel dibawah ini dapat dilakukan peningkatan untuk lebih baik lagi dengan indikator penelitian yang sudah dijabarkan dalam bab sebelumnya, variabel-variabel penelitian ini meliputi: *psychological well being*, *work engagement*, *Quality of work life*, dan *job satisfaction* . Pada variabel *psychological well being* dibuktikan dengan aspek Penguasaan lingkungan sebagai indikator tertinggi. Pada *work engagement* yaitu *dedication* sebagai indikator tertinggi, pada *Quality of work life* yaitu memberikan peluang untuk mengembangkan kemampuan karyawan dan pada *job satisfaction* yaitu pekerjaan itu sendiri.
2. *Quality of work life* berdampak signifikan terhadap *Job satisfaction* , yang dimanifestasikan atau direfleksikan melalui beberapa indikator yaitu memberikan peluang untuk mengembangkan kemampuan karyawan, pekerjaan itu sendiri, memberikan pertumbuhan dan adanya evaluasi oleh supervisi.

3. *Quality of work life* berdampak signifikan terhadap *Psychological well being* yang dimanifestasikan atau direfleksikan melalui beberapa indikator yaitu memberikan peluang untuk mengembangkan kemampuan karyawan, penguasaan lingkungan, memberikan pertumbuhan dan hubungan positif.
4. *Work engagement* berdampak signifikan terhadap *job satisfaction* yang dimanifestasikan atau direfleksikan melalui beberapa indikator yaitu *dedication*, pekerjaan itu sendiri, dan adanya evaluasi dari supervisi
5. *Work engagement* berdampak signifikan terhadap *Psychological well being* yang dimanifestasikan atau direfleksikan melalui beberapa indikator yaitu *dedication*, penguasaan lingkungan, dan hubungan positif.
6. *Job satisfaction* berdampak signifikan terhadap *Psychological well being* yang dimanifestasikan atau direfleksikan melalui beberapa indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, penguasaan lingkungan, supervisi, dan hubungan positif.
7. *Quality of work life* melalui *Job satisfaction* berdampak signifikan terhadap *Psychological well being* yang dimanifestasikan atau direfleksikan melalui beberapa indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, memberikan peluang karyawan untuk mengembangkan kemampuan karyawan.
8. *Work engagement* melalui *Job satisfaction* berdampak signifikan terhadap *Psychological well being* yang dimanifestasikan atau direfleksikan melalui beberapa indikator pekerjaan itu sendiri, *dedication*, dan penguasaan lingkungan

6.2. SARAN

6.2.1. Kepada Peneliti Lain

Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian pada objek perusahaan startup lain seperti DKI Jakarta, Kota Surabaya, Kota Bandung dan Kota Yogyakarta untuk mengetahui perbandingan startup dikota dengan jangkauan lebih besar. Selain itu disarankan untuk menambahkan variabel atau menggunakan variabel lain yang dapat mengali keunikan dan karakterstik dunia digital pada perusahaan *startup*.

6.2.2. Saran bagi Pengelola Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan persepsi-persepsi dan perasaan yang dirasakan oleh karyawannya seperti pada variabel *Quality of work life* dan *job satisfaction* yang paling rendah yaitu kompensasi/gaji yang didapatkan, pada variabel *psychological well being* penerimaan diri dan pada *work engagement* yaitu *vigor* yang berhubungan dengan penggunaan energi/resiliensi dalam bekerja di PT Venturo Pro Indonesia.

Selanjutnya, dengan memperhatikan hal-hal tersebut, diharapkan terjadinya lingkungan kerja dengan kesehatan mental dan manajemen stress karyawan yang baik, yang meliputi penerimaan diri terhadap masa lalu, masa sekarang, dan masa yang akan datang sehingga lebih positif, selain itu dapat memberikan kontribusi untuk tetap bertahan dan memandang pekerjaan dengan positif dengan kemampuan resiliensi yang baik. Saran aksi yang diajukan adalah:

1. Menganalisis pendapatan yang didapatkan oleh PT Venturo Pro Indonesia, sehingga dapat memberikan hak yang bertambah jika *value* perusahaan bertambah, dan memberikan pemaparan bagaimana mencapai target sehingga

dapat di gunakan sebagai bonus karyawan, jika karyawan melampaui target yang ditetapkan perusahaan.

2. Mengadakan *assessment centre* perusahaan, sehingga agar saat karyawan memiliki kendala , karyawan dapat menyampaikan kepada HRD atau personalia perusahaan. Hal tersebut dapat berupa sesi konseling yang dapat dilakukan dari HRD kepada karyawan, sehingga meminimalisir *burnout* atau ketidakmampuan karyawan melakukan coping untuk resiliensi.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdelaziz, E. M., Diab, I. A., Ouda, M. M. A., Elsharkawy, N. B., & Abdelkader, F. A. (2020). *The effectiveness of assertiveness training program on psychological wellbeing and work engagement among novice psychiatric nurses. In Nursing forum* (Vol. 55, No. 3, pp. 309-319).
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2020). *The relationship between Quality of work life and work life balancemediating role of job stress, job satisfactionand job commitment: evidence from India. Journal of Advances in Management Research.*
- Aiello, A., & Tesi, A. (2017). *Psychological Well-Being and Work engagement among Italian Social Workers: Examining the Mediation Role of Job Resources. Social Work Research, 41(2), 73–84. doi:10.1093/swr/svx005*, di akses 10 Januari 2022
- Bayona, J. A., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2020). *The relationship between knowledge characteristics' fit and job satisfactionand job performance: The mediating role of work engagement. Sustainability, 12(6), 2336.*
- Baron, Reuben M dan Kenny, David A. 1986. *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. Journal of Personality and Social Psychology. 51(6):1173-1182.* di akses 10 Januari 2022
- Bag, dkk (2019). *Measuring of Job satisfaction : The Use of Quality of work life Factors. <http://dx.doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>*, di akses 10 Januari 2022
- Chan, E. S., Ho, S. K., Ip, F. F., & Wong, M. W. (2020). *Self-efficacy, work engagement, and job satisfactionamong teaching assistants in hong kong's inclusive education. SAGE Open, 10(3), 2158244020941008.*
- Chaitanya, K. K. (2014). *Quality of work life of women workers in tobacco processing units a case study of guntur district andhra pradesh.*
- Chaintanya (2014). *Introduction to Quality of work life. Online. (https://shodhganga.inflibnet.ac.in/bit.stream/10603/7142/8/08_chapter%201.pdf*

- Chin, W. W., & Newsted, P. R. (1999). *Structural equation modeling analysis with small samples using partial least squares*. *Statistical Strategies for Small Sample Research*, 1(1), 307–341.
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). *Measuring of job satisfaction : the use of Quality of work life factors. Benchmarking: An International Journal*. doi:10.1108/bij-06-2018-0155
- Eva, N., Nidn, M. P., Jas, P., Suzana, L., Jaafar, B., Hidayah, P. N., Nidn, M. P., Shanti, P., Psi, S., Psi, M., Nadiarenita, A. A., Nim, S. P., Wulandari, R., Nim, S. P., Sholihah, R. A., & Representative, S. P. A. (2019). *Desain Operasional Penelitian Dasar (Collaboration Research) A Comparative Study on Psychological well being Model among Indonesia & Malaysia Students*.
- Fernandes. R., Martins, B. Caiceta. R, Filho, C Braga. G & Antonialli L(2016). *Quality of work life: An Evaluation of walton model with analysis of structural equations*, *Revista: Espacios* Vol 38 No.03 Online (<https://www.revistaespacios.com/a17v38n03n03/a17v38no305.pdf>
- Gagné, M. (Ed.). (2014). *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*. Oxford University Press, USA.
- Gerakan Nasional 1000 Startup Digital. (2017). *Gerakan Nasional 1000 Startup Digital*, <https://1000startupdigital.id/> Dilihat dari, akses 10 Oktober 2021
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152.
- Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management & Data Systems*.
- Hasibuan S. 2000. *Manajemen Suber daya manusia: Pendekatan non sekuler*. Surakarta: Muhammdiyah press and magister ums.
- J. ARIANTI.2012 *Subjektice psychologiall well being and Job satisfactionon lecturer on psikologi unversity semarang. Vol 9 No 2 pp 117-123. Jurnal psikologi*
- Kartikasari, N. Y. (2013). *Body Dissatisfaction Terhadap Psychological Well*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 01(02), 304–323.
- Karase, S. (2000). *Psychosocial job strain and productivity in human services workers: a test of demand control support model*.

- Journal occupational and organitional psychology*, (73). 501-510. 135
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). *An empirical research on relationship Quality of work life and work engagement. Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 360-366.
- Kumar, D., Singh, D., & Parkash, P. (2021). *Psychological Well-Being And Quality Of Worklife Of The School Teachers During The Covid-19 Situation. European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(7), 6309-6316.
- Kupperschmidt, B. R. (2000). *Multigeneration employees : Strategies for effective management. Health Care Manager*, 19 (1), 65.
- Kiwe, Lauma (2018). *Jatuh Bangun Bos-Bos Startup.:Checklist*
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). *Work engagement: introduction. Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 1-9.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10*.Yogyakarta: Penerbit Andi
- Luthans,F.2001. *work engagement and manager self –efficacy: Implicatons for managerial effectiveness and development.Journal of managementdevelopment,(online)21(5),376380 (<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02621710210426864/full/html>)* , diakses 25 oktober 2021
- Marliyani, Rosleny. (2015). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Mangkunegara, A.P.2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Masyhuri, M., Pardiman, P., & Siswanto, S. (2021). *The Effect of Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support, and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Psychological Well-Being. Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 24(1), 63-77.
- Mishra, dkk. 2017. *Job satisfactionand work engagement: A study using private sector bank managers. sagepub.com/journalsPermissions.nav. DOI: 10.1177/1523422317742987*, diakses 9 Oktober 2021

- Moestain, I., Hamidah, H., & Kadir, K. (2020). *Leadership, quality of worklife, job satisfaction and organizational citizenship behavior in PT. Pertamina. Management Science Letters*, 10(6), 1213-1224.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Nurofia, Fifie. (2005). Mengenal keterikatan karyawan. Artikel keterikatan karyawan. *Jurnal Academia*
- Nazir, U., Qureshi T., Shafaat, T., & Ilyar. A (2011) *Office harassment: A Negative Influence on Quality of work life dalam african journal of business management Vol 5 (hlm 10276/10285)*. Pakistan. Academic Journal
- Park, M. S. A., Goto, N., Kennedy, A., Raj, S., Dutson, A., Park, L., & Sovet, L. (2020). *Positive orientation, job satisfaction and psychological well-being of mental health practitioners in Malaysia. Psychology, health & medicine*, 1-11.
- Ranz, J., Stueve, A., & McQuiston, H. L. 2001. *The Role of The Psychiatrist: Job satisfaction of Medical Directors and Staff Psychiatrists. Community Mental Health Journal*.
- Ruhana, I. (2020). *The effect of Quality of work life (QWL) on job satisfaction and organization citizenship behavior (OCB) (A study of nurse at numerous hospitals in Malang, Indonesia)*. *JPAS (Journal of Public Administration Studies)*, 4(2), 51-58.
- Ryff, C. D. (1995). *Psychological Well-Being in Adult Life. Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99–104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Ryff, C. D. (1989). *Happiness Is Everything , or Is It ? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Ryff, C. D. (1995). *Psychological Well-Being in Adult Life. Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99–104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Ryff, C. D. (1996). *Psychological Well-Being : Meaning , Measurement , and Implications for Psychotherapy. Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(1), 14–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.1159/000289026>

- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). *Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being*. 9, 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Rip, Empson. (2014). *Paul Graham Shares Lessons Learned From 630+ YC Startups, But Don't Expect Him To Launch His Own*, Social Techcrunch, Dilihat dari , Akses 10 Oktober 2021
- Robbins, S. 2005. *Organizational Behavior*, Eighth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Salehi, M., Seyyed, F., & Farhangdoust, S. (2020). The impact of personal characteristics, quality of working life and psychological well-being on job burnout among Iranian external auditors. *International Journal of Organization Theory & Behavior*.
- Sari, N. K. (2017). Hubungan Psychological well being dengan Konflik Peran Ganda pada Karyawati yang Bekerja di Bank Kaltim Kota Samarinda. *MOTIVASI*, 4 no 1, 177–192.
- Sarwar, H., Ishaq, M. I., Amin, A., & Ahmed, R. (2020). *Ethical leadership, work engagement, employees' well-being, and performance: a cross-cultural comparison*. *Journal of Sustainable Tourism*, 28(12), 2008-2026.
- Schiemann. (2009). *Alignmant, capability, engagement; pendekatan baru talent management untuk mendongkrak kinerja organisasi*. Cetakan versi bahasa indonesia: PPM Manajemen.
- Schauli, W. & Bakker, A. (2004). *Job demands, Job resources, and their relationship with bornout and engagement: A. Multi sample study*. *Journal of Organization Behavior*.(online) Vol 25. Page 293-31 (<http://www.interscience.wiley.com>.doi: 10.1002/job.248), diakses 24 oktober 2021
- Sholihin, Mahfud dan Dwi Ratmono. 2013. Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Sinambela, L.P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswanto, S., Masyhuri, M., Maksum, I., & Murdiansyah, I. (2020). *The role of job satisfaction as a mediating variable on leadership styles to employee performance*. *Jurnal Ekonomi Modernisasi* , 16(1), 54-65.
- Siswanto, S., Maulidiyah, Z., & Masyhuri, M. (2021). *Employee engagement and motivation as mediators between the linkage of*

reward with employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 625-633.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfa Beta.

Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Umbaran Dipodjoyo, Gede. 2015. *Hubungan Antara Kualitas Kerja Dan Job satisfaction Dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan Perusahaan "ABC" Tangerang*. Tangerang.

Ventegodt, S., & Merrick, J. (2009). *Health and happiness from meaningful work: Research in quality of working life*. New York, NY: Nova Science Publishers.

Zeng, Z., Liu, J., Xie, Q., Wu, Y., Wang, H., & Lu, L. (2020). A National Cross-Sectional Survey on Work Environment Associated With Psychological Well-Being and Job satisfaction Among Chinese Employees. *Asia Pacific Journal of Public Health*, 32(4), 201-20

