ISSN: 2503-0590
https://proceeding.uhamka.ac.id/knpmpi/2026

Model Workplace Well-Being Pada Karyawan Perempuan

Bagus Pramudita[1)], Rismawati[2)*]

[1,2]Universitas Sains Indonesia
(*rismawati@lecturer.sains.ac.id)

Abstract

Workplace well-being has become an increasingly important issue in the modern workplace, especially in the context of female workers. Research on female employee well-being is crucial as it can form the basis for more inclusive and responsive policies that address their real needs. Through this research, it is hoped that an appropriate model or approach can be found to support women in achieving a balance between work and personal life, as well as increasing job satisfaction and loyalty to the organization. This research uses a quantitative approach and non-probability sampling, specifically purposive sampling, which is a technique that uses criteria determined by the researcher. The population in this study was female employees working in Greater Jakarta (N=143). The data analysis technique used confirmatory factor analysis (CFA) using Lisrel 8.8 software and multiple regression analysis using SPSS 23 software. The results of this study found that 73.9% of the variation in workplace well-being can be explained by the dimensions of job satisfaction (extrinsic working conditions, intrinsic job itself, and employee relations) and career development (positive affective career state, state of career meaningfulness, and career networking/social support state). The implication of this study is to conduct further research on the intrinsic factors of female employee welfare in the workplace.

Keywords*: career development; female employees; job satisfaction; Workplace well-being*

Abstrak

Kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*) telah menjadi isu yang semakin penting dalam dunia kerja modern, terutama dalam konteks tenaga kerja perempuan. Penelitian tentang kesejahteraan karyawan perempuan sangat penting karena dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan nyata mereka. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan model atau pendekatan yang tepat untuk mendukung perempuan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif serta pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dan bersifat *purposive sampling* yakni teknik metode ini menggunakan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan perempuan yang bekerja di Jabodetabek (N=143). Teknik analisis data dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) menggunakan *software* Lisrel 8.8 serta analisis regresi berganda menggunakan *software* SPSS 23. Hasil dari penelitian ini ditemukan sebanyak 73.9% variasi dari *workplace well-being* dapat dijelaskan oleh dimensi *job satisfaction (working conditions extrinsic, job itself intrinsic dan employee relations)* dan *career development* (*positive affective career state, state of career meaningfulness* dan *career networking/social support state*). Implikasi dari penelitian ini untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor intrinsik kesejahteraan karyawan perempuan di tempat kerja.

Kata kunci: career development; job satisfaction, karyawan Perempuan; Workplace well-being

Pendahuluan

Kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*) telah menjadi isu yang semakin penting dalam dunia kerja modern, terutama dalam konteks tenaga kerja perempuan. Dalam forum The 12th Gadjah Mada International Conference of Economics and Business (GAMAICEB), Poppy Ismalina menyatakan masih terdapat kesenjangan dan diskriminasi yang dialami oleh perempuan di lingkungan kerja, termasuk kesenjangan gaji, minimnya partisipasi perempuan di tingkat eksekutif perusahaan, hingga pelecehan seksual (Tiefany, 2024). Sehingga perempuan yang bekerja menghadapi beragam tantangan khusus, seperti harus menjalani peran ganda di ranah rumah tangga dan pekerjaan, mengalami ketimpangan gender dalam hal peluang dan penghasilan, serta menghadapi tekanan psikososial yang dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental mereka secara langsung.

Berbagai studi menunjukkan bahwa perempuan lebih rentan terhadap stres kerja akibat kombinasi antara tanggung jawab di tempat kerja dan di rumah. Kondisi ini diperparah oleh kurangnya dukungan struktural, seperti fleksibilitas waktu kerja, cuti yang memadai, dan lingkungan kerja yang sensitif terhadap kebutuhan gender. Stereotip gender bahwa pekerjaan tertentu lebih cocok untuk laki-laki atau perempuan menjadi faktor penyebab kesenjangan kerja, di mana perempuan cenderung menempati pekerjaan berupah rendah dan memiliki keterbatasan dalam keterampilan serta pengalaman yang menghambat kemajuan karier mereka (Sutarman *et al.*, 2024). Oleh karena itu, memahami dan meningkatkan kesejahteraan perempuan yang bekerja menjadi langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, adil, dan produktif serta lebih suportif bagi perempuan. Dalam hal ini dibutuhkan sebuah model *workplace well-being* untuk mengakomodasi kebutuhan karyawan perempuan.

Kesejahteraan di tempat kerja dapat berdampak positif bagi karyawan, dampak positif yang dapat dirasakan karyawan adalah dengan adanya budaya organisasi yang mendukung. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan *workplace well-being* adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan. Perusahaan harus memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugas mereka.

Workplace well-being. *Workplace well-being* pertama kali terdapat pada penelitian Danna & Griffin, (1999) memiliki pengertian kesejahteraan yang dirasakan karyawan di tempat kerja yang didasari oleh beberapa faktor, antara lain adalah kepuasan hidup, kepuasan dalam bekerja dan kesehatan secara umum. *Workplace well-being* dapat didefinisikan sebagai tingkat kepuasan hidup atau non-kerja yang dinikmati oleh karyawan, tingkat kepuasan dengan pekerjaan, dan hal-hal lainnya yang terkait dengan pekerjaan, serta kesehatan umum (Xenia, 2003). Workplace well-being

merupakan sebuah kondisi karyawan memiliki kesejahteraan yang didapatkan di tempat kerja, memiliki hubungan dengan pemenuhan pribadi dalam upaya kesehatan fisik serta mental, dan hal ini memberikan dampak positif bagi perusahaan (Cvenkel, 2020). (Slemp *et al.*, 2015) mengatakan bahwa kesejahteraan di tempat kerja merupakan sebuah kesejahteraan yang bisa memberikan pengaruh positif maupun negatif ditempat kerja serta kepuasan dalam bekerja.

Pengukuran terhadap workplace well-being didasarkan dimensi intrinsik dan ekstrinsik yang dikemukakan oleh (Moffat, 2016), yaitu sebagai berikut. Dimensi pertama dari workplace well-being adalah dimensi instrinsik, berikut indikatornya: tanggung Jawab dalam bekerja (amount of responsibility at work), makna kerja (meaningfulness of work), kemandirian kerja (independence of work), penggunaan kemampuan dan pengetahuan kerja (*use of abilities and knowledge of work*),perasaan berprestasi dalam bekerja (sense of achievement from work). Adapun aspek-aspek dari dimensi ekstrinsik menurut (Moffat, 2016) adalah penggunaan waktu sebaik-baiknya (*convenience of work hours*), kondisi kerja (*work condition*), supervisi (*supervisor*), peluang promosi (*promotional opportunies*), pengakuan kinerja yang baik (*recognition for good work*), nilai sebagai manusia , upah (*pay*), keamanan karir (*job security*).

Bryson et al. (2014) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi *workplace well-being*, diantaranya sebagai berikut: 1). *Personal Characteristic*: Tingkat *workplace well-being* sesorang kemungkinan akan banyak dipengaruhi oleh karakteristik pribadi yang akan mereka bawa. 2). Karakteristik pekerjaan dan tempat kerja: Karakteristik pekerjaan tersebut adalah *job demand* (tuntutan pekerjaan), variasi peluang untuk *job control*, kejelasan lingkungan, peluang untuk menggunakan keterampilan (*skill*) , supervisi pendukung, peluang untuk kontak personal, keadilan, upah, lingkungan fisik, prospek karir, dan signifikansi.

Job satisfaction. *Job satisfaction atau* kepuasan kerja merupakan sikap karyawan secara penuh terhadap pekerjaannya dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut (Supartha and Sintaasih, 2017). (Sinambela, 2016) kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan pribadi tentang kerjaannya yang didukung oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari-luar dirinya (eksternal), atas kondisi kerja, hasil pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri. Dalam jangka panjang, kepuasan karyawan dinilai dapat membantu mengoptimalkan profitabilitas perusahaan (Suyono *et al.*, 2020).

Career development. *Career development* atau pengembangan karir adalah suatu keadaan dimana terjadinya peningkatan status seseorang dalam organisasi atau perusahaan yang bersangkutan, selain itu pengembangan karir juga berarti perubahan mutu, perilaku, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena seiring dengan bertambahnya usia akan menjadi semakin

matang (Purnama *et al.*, 2018). (Rivai, 2011) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan segala upaya yang dilakukan kemampuan kerja personal yang diraih dalam rangka mewujudkan karir yang diharapkan. Sedangkan menurut (Lumiu *et al.*, 2019) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan langkah bagi sebuah organisasi guna mendukung atau meningkatkan produktivitas karyawan saat ini, sambil mempersiapkan mereka untuk dunia yang berubah.

Berdasarkan uraian diatas, maka oleh itu penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap *workplace well-being* pada karyawan perempuan. Penelitian tentang kesejahteraan karyawan perempuan sangat penting karena dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan nyata mereka. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan model atau pendekatan yang tepat untuk mendukung perempuan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Dengan meningkatnya partisipasi perempuan dalam angkatan kerja, isu kesejahteraan tidak lagi menjadi sekadar kebutuhan individual, tetapi menjadi agenda strategis nasional yang dapat mendorong terciptanya tempat kerja yang lebih humanis dan berkelanjutan.

Metode

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif serta pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dan bersifat *purposive sampling* yakni teknik metode ini menggunakan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan perempuan yang bekerja di Jabodetabek (N=143). Pada penelitian ini, peneliti melakukan Teknik analisis data dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) menggunakan *software* Lisrel 8.8 serta analisis regresi berganda menggunakan *software* SPSS 23.

***Workplace Well-being*.** Skala *workplace well-being* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala yang dikemukakan Zheng et al. (2015) alat ukur ini terdiri dari enam item dengan model unidimensional. Item dinilai pada skala likert 7 poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 7 (sangat setuju). Hasil CFA dengan model *unimensional* diperoleh model fit dengan *Chi-Square* = 8.01, df = 6, P-Value = 0.23768, dan RMSEA = 0.049. Dari hasil CFA tersebut terdapat semua item dinyatakan valid mengukur *workplace well-being* dikarenakan nilai *T-Value* >1.96.

***Job Satisfaction*.** Skala *job satisfaction* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala yang dikemukakan Warr et al. (1979) dan telah diujikan oleh Heritage et al. (2015) yaitu alat ukur *job satisfaction scale* terdiri dari 15 item dengan model *multidimensional* yaitu dimensi *working conditions extrinsic, job itself intrinsic* dan *employee relations.* Namun, uji CFA dilakukan pada masing-masing dimensi yang bersifat unidimensional. Item dinilai pada skala likert 7 poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Pada dimensi *job itself intrinsic* hasil CFA dengan

model satu faktor diperoleh model fit dengan *Chi-Square* = 0.26, df = 3, P-Value = 0.96793, RMSEA = 0.000. Dari hasil CFA tersebut seluruh item dinyatakan valid mengukur *working conditions extrinsic* dikarenakan nilai *T-Value* >1.96. Pada dimensi *job itself intrinsic* hasil CFA dengan model satu faktor diperoleh model fit dengan *Chi-Square* = 2.57, df = 2, P-Value = 0.27659, RMSEA = 0.045. Dari hasil CFA tersebut seluruh item dinyatakan valid mengukur *job itself intrinsic* dikarenakan nilai *T-Value* >1.96. Pada dimensi *employee relations* hasil CFA dengan model satu faktor diperoleh model fit dengan *Chi-Square* = 10.30, df = 9, P-Value = 0.32695, RMSEA = 0.032. Dari hasil CFA tersebut seluruh item dinyatakan valid mengukur *employee relations* dikarenakan nilai *T-Value* >1.96.

Career Development. Skala *career development* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala bersumber dari *career well-being scale* yang dikemukakan Coetzee et al. (2021) alat ukur ini terdiri dari 14 item dengan model multidimensional terdiri dari tiga dimensi yaitu *positive affective career state, state of career meaningfulness* dan *career networking/social support state* masing-masing item dinilai pada skala likert 7 poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 7 (sangat setuju). Namun, uji CFA dilakukan pada masing-masing dimensi yang bersifat unidimensional. Pada dimensi *positive affective career state* hasil CFA dengan model satu faktor diperoleh model fit dengan *Chi-Square* = 5.82, df = 5, P-Value = 0.32363, RMSEA = 0.034. Dari hasil CFA tersebut seluruh item dinyatakan valid mengukur *positive affective career state* dikarenakan nilai *T-Value* >1.96. Pada dimensi *state of career meaningfulness* hasil CFA dengan model satu faktor diperoleh model fit dengan *Chi-Square* = 0.87, df = 1, P-Value = 0.35162, RMSEA = 0.000. Dari hasil CFA tersebut seluruh item dinyatakan valid mengukur *state of career meaningfulness* dikarenakan nilai *T-Value* >1.96. Pada dimensi *career networking/social support state* hasil CFA dengan model satu faktor diperoleh model fit dengan *Chi-Square* = 0.00, df = 0, P-Value = 1.00000, RMSEA = 0.000. Dari hasil CFA tersebut seluruh item dinyatakan valid mengukur *career networking/social support state* dikarenakan nilai *T-Value* >1.96.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Demografi Responden

Tabel 1 Demografi Responden

		Frequency N=143	%
Usia	< 25 Tahun	67	46,85
	25 - 34 Tahun	71	49,65
	35 - 44 Tahun	5	3,50
Tingkat Pendidikan Guru	SMA/SMK	71	49,65
	Diploma (D1/D2/D3)	6	4,20
	Sarjana (S1)	63	44,06
	Pascasarjana (S2/S3)	3	2,10

	< 1 tahun	46	32,17
Masa Kerja	1–3 tahun	72	50,35
	4–6 tahun	13	9,09
	> 6 tahun	12	8,39
	Staff	124	86,71
Jabatan/Posisi Pekerjaan	Supervisor/Koordinator	14	9,79
	Manager	5	3,50

Berdasarkan hasil deskripsi demografis terhadap 143 responden, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 25–34 tahun sebanyak 71 orang (49,65%), diikuti oleh kelompok usia di bawah 25 tahun sebanyak 67 orang (46,85%), dan sisanya berusia 35–44 tahun sebanyak 5 orang (3,50%). Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif awal hingga pertengahan, yang umumnya memiliki tingkat adaptasi dan motivasi kerja yang tinggi.

Dari sisi tingkat pendidikan, hampir separuh responden merupakan lulusan SMA/SMK yaitu 71 orang (49,65%), sementara 63 orang (44,06%) telah menempuh pendidikan Sarjana (S1). Responden dengan latar belakang Diploma (D1/D2/D3) berjumlah 6 orang (4,20%), dan hanya 3 orang (2,10%) yang menempuh pendidikan Pascasarjana (S2/S3). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru atau tenaga pendidik dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan menengah dan sarjana.

Ditinjau dari masa kerja di perusahaan atau lembaga saat ini, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1–3 tahun sebanyak 72 orang (50,35%), diikuti oleh masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 46 orang (32,17%). Responden dengan masa kerja 4–6 tahun berjumlah 13 orang (9,09%), dan lebih dari 6 tahun sebanyak 12 orang (8,39%). Distribusi ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden masih tergolong baru dalam masa pengabdian atau bekerja di instansi tempatnya saat ini.

Berdasarkan jabatan atau posisi pekerjaan, mayoritas responden menempati posisi sebagai staff dengan jumlah 124 orang (86,71%), sedangkan supervisor/koordinator sebanyak 14 orang (9,79%), dan hanya 5 orang (3,50%) yang menjabat sebagai manager. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada posisi pelaksana operasional dibandingkan posisi manajerial.

Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 2 Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Workplace Well-being	143	10.36	63.72	50.00	9.59207
Working Conditions Extrinsic	143	15.29	62.93	50.00	8.95203
Job Itself Intrinsic	143	21.20	62.59	50.00	9.78413
Employee Relations	143	19.49	64.82	50.00	9.94441
Positive Affective Career State	143	11.26	63.38	50.00	9.68666
State Of Career Meaningfulness	143	15.22	61.22	50.00	9.60680
Career Networking/Social Support State	143	19.57	62.65	50.00	9.63188

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa jumlah subjek penelitian sebanyak 143 responden. Variabel *workplace well-being* memiliki skor terendah 10.36 dan tertinggi 63.72. Variabel *working conditions extrinsic* memiliki skor terendah 15.29 dan tertinggi 62.93. Variabel *job itself intrinsic* memiliki skor terendah 21.20 dan tertinggi 62.59. Variabel *employee relations* memiliki skor terendah 19.49 dan tertinggi 64.82. Variabel *positive affective career state* memiliki skor terendah 11.26 dan tertinggi 63.38. Variabel *state of career meaningfulness* memiliki skor terendah 15.22 dan tertinggi 61.22. Sementara itu, variabel *career networking/social support state* memiliki skor terendah 19.57 dan tertinggi 62.65.

Kategorisasi Variabel Penelitian

Tabel 3 Kategorisasi Variabel Penelitian

Variabel	Frekuensi			
	Rendah	%	Tinggi	%
Workplace Well-being	65	45.5	78	54.5
Working Conditions Extrinsic	56	39.2	87	60.8
Job Itself Intrinsic	66	46.2	77	53.8
Employee Relations	65	45.5	78	54.5
Positive Affective Career State	60	42	83	58
State Of Career Meaningfulness	50	35	93	65
Career Networking/Social Support State	60	42	83	58

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel *workplace well-being* sebanyak 65 responden (45,5%) berada pada kategori rendah dan 78 responden (54,5%) berada pada kategori tinggi. Dari data tersebut, sebaran data pada variabel *workplace well-being* didominasi oleh kategori tinggi.

Pada variabel *working conditions extrinsic*, sebanyak 56 responden (39,2%) berada pada kategori rendah dan 87 responden (60,8%) berada pada kategori tinggi. Dari data tersebut, sebaran data pada variabel *working conditions extrinsic* didominasi oleh kategori tinggi. Pada variabel *job itself intrinsic*, sebanyak 66 responden (46,2%) berada pada kategori rendah dan 77 responden (53,8%) berada pada kategori tinggi. Dari data tersebut, sebaran data pada variabel *job itself intrinsic* didominasi oleh kategori tinggi. Pada variabel *employee relations*, sebanyak 65 responden (45,5%) berada pada kategori rendah dan 78 responden (54,5%) berada pada kategori tinggi. Dari data tersebut, sebaran data pada variabel *employee relations* didominasi oleh kategori tinggi.

Pada variabel *positive affective career state*, sebanyak 60 responden (42%) berada pada kategori rendah dan 83 responden (58%) berada pada kategori tinggi. Dari data tersebut, sebaran data pada variabel *positive affective career state* didominasi oleh kategori tinggi. Pada variabel *state of career meaningfulness*, sebanyak 50 responden (35%) berada pada kategori rendah dan 93 responden (65%) berada pada kategori tinggi. Dari data tersebut, sebaran data pada variabel *state of career meaningfulness* didominasi oleh kategori tinggi. Pada variabel *career networking/social support state*, sebanyak 60 responden (42%) berada pada kategori rendah dan 83 responden (58%) berada pada kategori tinggi. Dari data tersebut, sebaran data pada variabel *career networking/social support state* didominasi oleh kategori tinggi.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis

Model	R	R *Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the estimate*
1	.859[a]	.739	.727	5.01092

Berdasarkan tabel 4 diketahui perolehan R *square* sebesar 0.739 atau 73.9%. Artinya sebesar 73.9% variasi dari *workplace well-being* dapat dijelaskan oleh *working conditions extrinsic, job itself intrinsic dan employee relations, positive affective career state, state of career meaningfulness* dan *career networking/social support state.* Sedangkan 26.1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi

	Model	*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	F	*Sig.*
1	Regression	9650.247	6	1608.374	64.055	.000[b]
	Residual	3414.870	136	25.109		
	Total	13065.116	142			

a. Dependet Variabel: *Workplace well-being*
b. Predictors: (Constant), *working conditions extrinsic, job itself intrinsic dan employee relations, positive affective career state, state of career meaningfulness* dan *career networking/social support state*

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai signifikan yaitu 0.000, maka hipotesis nihil yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan seluruh variabel independen terhadap dependen ditolak. Artinya, ada pengaruh *working conditions extrinsic, job itself intrinsic dan employee relations, positive affective career state, state of career meaningfulness dan career networking/social support state.* Melihat *R square* dan signifikansinya, kemudian hal terakhir yang dilihat dari analisis regresi berganda adalah melihat koefisien regresi dari setiap variabel independen. Koefisien regresi setiap variabel independen didapat hasil uji T, koefisien regresi setiap variabel independen ditampilkan oleh tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji T (*T-Test*)

		Unstandardized Coefficients		*Standardized Coefficients*		
	Model	*B*	*St.Error*	*Beta*	*T*	*Sig*
1	(Constant)	-3.766	2.940		-1.281	0.202
	Working Conditions Extrinsic	0.080	0.079	0.074	1.005	0.317
	Job Itself Intrinsic	0.210	0.064	0.214	3.250	0.002*
	Employee Relations	0.014	0.086	0.014	0.168	0.867
	Positive Affective Career State	0.273	0.073	0.275	3.751	0.000*
	State Of Career Meaningfulness	0.416	0.060	0.417	6.964	0.000*
	Career Networking/Social Support State	0.082	0.056	0.083	1.463	0.146

a. Dependent Variabel: *Workplace well-being*
(*) signifikan

Berdasarkan tabel 6 telah diketahui koefisien regresi setiap variabel independen, dan dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

Workplace well-being = -3.766+ .080 *working conditions extrinsic* + .210 *job itself intrinsic* + .014 *employee relations* +.273 *positive affective career state* + .416 *state of career meaningfulness* + .082 *career networking/social support state*.

Mengetahui koefisien regresi yang signifikan bisa dilihat pada kolom nilai signifikan. Jika sig < 0.05 maka koefisien memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Variabel *working conditions extrinsic* memiliki koefisien regresi sebesar 0.080 dengan nilai signifikansi 0.317. variabel *working conditions extrinsic* tidak berpengaruh signifikan terhadap *workplace well-being*. Variabel *job itself intrinsic* memiliki koefisien regresi sebesar 0.210 dengan nilai signifikansi 0.002. variabel *job itself intrinsic* berpengaruh signifikan terhadap *workplace well-being*. Arah koefisien positif menjelaskan bahwa semakin tinggi *job itself intrinsic*, semakin tinggi pula *workplace well-being*, begitu juga sebaliknya. Variabel *employee relations* memiliki koefisien regresi sebesar 0.014 dengan nilai signifikansi 0.867. Variabel *employee relations* tidak berpengaruh signifikan terhadap *workplace well-being.* Sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Taylor *et al.*, 2013) yang menemukan bahwa diskriminasi dalam kehidupan sehari-hari secara gender dan usia dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja seseorang, serta secara tidak langsung berdampak pada kesejahteraan psikologisnya. Selain itu, hasil studi (Ray, 2022) menyatakan *job satisfaction* berkontribusi pada peningkatan sebesar 14% dalam penilaian kualitas hidup saat ini dan peningkatan sebesar 8% dalam penilaian kualitas hidup di masa depan. Hasil ini menekankan bahwa tidak hanya pendapatan yang dihasilkan dari pekerjaan, tetapi juga kualitas pekerjaan itu sendiri penting bagi kesejahteraan pekerja.

Variabel *positive affective career state* memiliki koefisien regresi sebesar 0.273 dengan nilai signifikansi 0.000. Variabel *positive affective career state* berpengaruh signifikan terhadap *workplace well-being*. Arah koefisien positif menjelaskan bahwa semakin tinggi *positive affective career state*, semakin tinggi pula *workplace well-being*, begitu juga sebaliknya. Variabel *state of career meaningfulness* memiliki koefisien regresi sebesar 0.416 dengan nilai signifikansi 0.000. Variabel *state of career meaningfulness* berpengaruh signifikan terhadap *workplace well-being*. Arah koefisien positif menjelaskan bahwa semakin tinggi *state of career meaningfulness*, semakin tinggi pula *workplace well-being*, begitu juga sebaliknya. Variabel *career networking/social support state* memiliki koefisien regresi sebesar 0.082 dengan nilai signifikansi 0.146. Variabel *career networking/social support state* tidak berpengaruh signifikan terhadap *workplace well-being*. Hasil tersebut serupa dengan temuan (Burke *et al.*, 2008; Johansson *et al.*, 2007)), yang menemukan bahwa sistem pengembangan karier terkait dengan kesejahteraan karyawan. Hubungan ini dapat

dijelaskan dengan beberapa cara. Pertama, pengembangan karier seharusnya berfokus pada interaksi antara individu dan organisasi sepanjang waktu (Cascio, 2003). Organisasi membutuhkan peran aktif para karyawannya, sementara karyawan juga mengandalkan organisasi sebagai penyedia peluang kerja dan pengembangan karier. Hubungan saling ketergantungan ini sangat krusial. Oleh sebab itu, demi meningkatkan kesejahteraan karyawan, organisasi perlu memberi perhatian pada faktor-faktor seperti tingkat kesulitan pekerjaan, beban kerja yang berlebihan, dan tanggung jawab yang dipikul karyawan. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah mengelola stres kerja melalui upaya menciptakan keseimbangan yang lebih baik dalam beban tugas karyawan.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini didapatkan nilai R *square* sebesar 0.739 atau 73.9%. Artinya sebesar 73.9% variasi dari *workplace well-being* dapat dijelaskan oleh *working conditions extrinsic, job itself intrinsic dan employee relations, positive affective career state, state of career meaningfulness* dan *career networking/social support state.* Adapun variabel-variabel yang memiliki pengaruh besar terhadap *workplace well-being* pada karyawan perempuan adalah *job itself intrinsic, positive affective career state, state of career meaningfulness.* Hal ini dapat kita simpulkan bahwa lingkungan karir yang positif, serta pekerjaan yang dimaknai dengan baik pada para karyawan akan membuat karyawan Perempuan merasa Sejahtera. Maka, perlu adanya kepastian dan pengembangan karir yang jelas, serta kebermaknaan pekerjaan pada karyawan perempuan. Sebab hal ini dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan nyata perempuan di tempat kerja.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) Republik Indonesia atas dukungan pendanaan melalui program kreatifitas mahasiswa riset sosial humaniora (PKM-RSH) yang telah memungkinkan terlaksananya kegiatan riset ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Universitas Sains Indonesia atas dukungan fasilitas, kebijakan institusi, serta lingkungan akademik yang kondusif sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik. Dukungan dan kerja sama dari kedua institusi tersebut menjadi bagian penting dalam keberhasilan pelaksanaan dan penyelesaian penelitian ini.

Kontribusi Penulis

Penulis satu menyiapkan naskah dan finalisasi proposal; penulis dua membuat kajian teori; penulis tiga melakukan metode penelitian dan pembuatan instrument; penulis empat melakukan

analisis data; penulis lima melakukan penyelesaian manuskrip; serta dosen pembimbing melakukan monitoring dan evaluasi setiap tahap, mulai dari penulisan proposal hingga penulisan manuskrip jurnal.

Daftar Pustaka

Bryson, A., Forth, J. and Stokes, L. (2014), *City Research Online Does Worker Wellbeing Affect Workplace Performance?*

Burke, R.J., Koyuncu, M. and Fiksenbaum, L. (2008), "Work experiences, satisfactions and psychological well-being of female and male managers in the hospitality sector in Turkey", *Equal Opportunities International*, Emerald, Vol. 27 No. 6, pp. 505–518, doi: 10.1108/02610150810897273.

Cascio, W.F. (2003), *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits Eighth Edition*, McGraw-Hill, New York.

Coetzee, M., Ferreira, N. and Potgieter, I.L. (2021), "Exploring the construct validity of the Career Well-being Scale for its potential application as a career development tool in the coronavirus disease 2019 pandemic career space.", *African Journal of Career Development*, doi: 10.4102/ajcd.

Cvenkel, N. (2020), *Well-Being in the Workplace: Governance and Sustainability Insights to Promote Workplace Health*, Springer Nature.

Danna, K. and Griffin, R.W. (1999), "Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature", *Journal of Management*, SAGE Publications, Vol. 25 No. 3, pp. 357–384, doi: 10.1177/014920639902500305.

Heritage, B., Pollock, C. and Roberts, L.D. (2015), "Confirmatory Factor Analysis of Warr, Cook, and Wall's (1979) Job Satisfaction Scale", *Australian Psychologist*, Taylor and Francis Ltd., Vol. 50 No. 2, pp. 122–129, doi: 10.1111/ap.12103.

Johansson, G., Huang, Q. and Lindfors, P. (2007), "A life-span perspective on women's careers, health, and well-being", *Social Science and Medicine*, Vol. 65 No. 4, pp. 685–697, doi: 10.1016/j.socscimed.2007.04.001.

Lumiu, Pio and Tatimu. (2019), "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan , Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan", Vol. 9 No. 3, pp. 93–100.

Moffat, P. (2016), "Wellbeing in the workplace", *Practice Management*, MA Healthcare London, Vol. 26 No. 8, pp. 40–41.

Purnama, I.B.O., Hanjaswara, I.N.R., Keramas, I.N. and Putru, I.B. (2018), "Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai pada Badan Kesatuan Bngsa dan Politik Kota Denpasar", *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, Vol. 24 No. 2, pp. 159–170.

Ray, T.K. (2022), "Work related well-being is associated with individual subjective well-being", *Industrial Health*, National Institute of Industrial Health, Vol. 60 No. 3, pp. 242–252, doi: 10.2486/indhealth.2021-0122.

Rivai, V. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Sinambela, L.P. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia - Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, edited by Suryani and Damayanti, R., Bumi Aksara, Jakarta.

Slemp, G.R., Kern, M.L. and Vella-Brodrick, D.A. (2015), "Workplace Well-Being: The Role of Job

Crafting and Autonomy Support", *Psychology of Well-Being*, Springer Science and Business Media LLC, Vol. 5 No. 1, doi: 10.1186/s13612-015-0034-y.

Supartha, W.G. and Sintaasih, D.K. (2017), *PENGANTAR PERILAKU ORGANISASI: Teori, Kasus, Dan Aplikasi Penelitian*, CV. Setia Bakti, Depansar.

Sutarman, T., Panggabean, H., Farady Marta, R. and Steffanie Mega Wijaya Kurniawati, L. (2024), "Stereotip gender pada budaya patriarki indonesia sebagai hambatan pekerja perempuan berperan ganda", *Komunikologi : Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, Vol. 22 No. 2, pp. 133–155.

Suyono, J., Mayasari, D., Alimudin, A., Elisabeth, D.R. and Arisanti, D. (2020), "The Antecedent of Job Satisfaction and Employee Loyalty : Financial Rewards and Work Motivation", *2nd African International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Harare*, pp. 2756–2766.

Taylor, P., McLoughlin, C., Meyer, D. and Brooke, E. (2013), "Everyday discrimination in the workplace, job satisfaction and psychological wellbeing: Age differences and moderating variables", *Ageing and Society*, Vol. 33 No. 7, pp. 1105–1138, doi: 10.1017/S0144686X12000438.

Warr, P., Cook, J. and Wall, T. (1979), "Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 52 No. 2, pp. 129–148, doi: 10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x.

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H. and Zhang, C. (2015), "Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation", *Journal of Organizational Behavior*, John Wiley and Sons Ltd, Vol. 36 No. 5, pp. 621–644, doi: 10.1002/job.1990.