



PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN

Khoirunisa Aulia Siwi¹, Rieke Tiana Sari², Mufidah Nur Komaryati³, Lucky Purwantini⁴

^{1,2,3,4} Universitas Islam 45 Bekasi

Alamat: Jalan Cut Meutia No.83, Margahayu, Bekasi Timur, Kota Bekasi, Jawa Barat 17113

Korespondensi penulis: purwantini.lucky@gmail.com

Abstract. *Employee psychological well-being is an important factor that supports the sustainability of organizational performance and productivity. This study aims to investigate the influence of self-efficacy and social support on employee psychological well-being. Participants in this study were employees who had worked for at least three months in the Bekasi area. The sampling technique used was probability sampling with a simple random method, involving 134 participants. Data were collected using scales of self-efficacy, social support, and psychological well-being. Data analysis was performed using Spearman Rho correlation and multiple regression. The results showed that self-efficacy and social support did not have a significant influence on employee psychological well-being ($p > 0.05$). The coefficient of determination (R^2) was 0.012, indicating that the two variables only contributed 1.2% to psychological well-being, while the remaining 98.8% was influenced by factors outside the scope of this study.*

Keywords: *social support, self-efficacy, employees, psychological well-being*

Abstrak. Kesejahteraan mental karyawan adalah elemen krusial yang mendukung keberlanjutan kinerja serta produktivitas organisasi. Tujuan penelitiannya untuk menginvestigasi dampak efikasi diri serta dukungan sosial melalui kesejahteraan mental karyawan. Populasi yang dijadikan subjek penelitian yaitu karyawan bekerja setidaknya selama tiga bulan di daerah Bekasi. Metode *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling*, melibatkan total 134 peserta. Proses pengumpulan data dilakukan melalui skala yang mengukur efikasi diri, dukungan sosial, dan kesejahteraan mental. Analisis data dilaksanakan dengan menggunakan metode korelasi Spearman Rho serta regresi berganda. Temuannya menunjukkan bahwa efikasi diri dan dukungan sosial tidak memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan ($p > 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,012 mengarah kedua variabel ini hanya memiliki kontribusi sebesar 1,2% terhadap kesejahteraan mental, sementara 98,8% sisanya berpengaruh faktor lain di luar ruang lingkup penelitian.

Kata Kunci: *dukungan sosial, efikasi diri, karyawan, kesejahteraan psikologis.*

PENDAHULUAN

World Health Organization (WHO) menegaskan bahwa gangguan kesejahteraan psikologis di tempat kerja dapat menurunkan keterlibatan kerja, meningkatnya absensi, dan menyebabkan pergantian karyawan. Penelitian Zulkarnain dan Annisa menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis yang baik membantu karyawan bekerja dengan gembira dan menjalankan tugas secara optimal (Ayu & Mujiasih, 2022). Studi lain dari Glints dengan sampel 1.500 pekerja berusia 23 - 33 tahun menunjukkan bahwa 30% karyawan meninggalkan pekerjaan karena kurangnya kesempatan pengembangan diri, yang juga merupakan bagian dari kesejahteraan kerja (Ayu & Mujiasih, 2022). Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bekasi (2023) menunjukkan bahwa jumlah penduduk usia kerja di Kota Bekasi mencapai 2.039.296 jiwa, yang menggambarkan besarnya potensi tenaga kerja serta tingginya intensitas aktivitas kerja di wilayah tersebut. Berdasarkan *Survey Workplace Wellbeing Score* Indonesia 2025, kesejahteraan mental

pekerja di Indonesia mencapai 50,98%, yang lebih rendah dibandingkan rata-rata global 58,62% (*Human Care Consulting*, 2025).

Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, perusahaan tidak hanya perlu memenuhi kebutuhan fisik, tetapi juga mengembangkan efikasi diri, yaitu kemampuan individu dalam mengatur dan menyesuaikan diri dengan berbagai situasi kerja. Selain itu, efikasi diri dapat memperkuat hubungan positif antar karyawan dan pihak terkait, serta mendorong perilaku kewargaan organisasi (Rahayuningsih, 2025). Dukungan sosial juga memiliki peran penting, karena karyawan yang merasakan dukungan dari rekan kerja, atasan, maupun keluarga akan lebih termotivasi, merasa aman, dan mampu mengelola stres dengan baik. Karyawan dengan kesejahteraan psikologis tinggi cenderung lebih loyal terhadap tujuan organisasi. Cartwright dan Cooper (Ayu & Mujiasih, 2022) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh pada absensi, produktivitas, dan tingkat *turnover*.

Sejumlah penelitian terdahulu mengarahkan bahwa efikasi diri dan dukungan sosial berhubungan positif pada kesejahteraan psikologis. Musyaropah (2022) menemukan hubungan konsisten antara efikasi diri, dukungan sosial, dan kesejahteraan psikologis individu. Temuan serupa dilaporkan oleh Sofia & Safarina (2025), yang mengarahkan hubungan signifikan antara efikasi diri. Selain itu, Yusronuddin & Tatiyani (2022) menyebutkan pentingnya dukungan sosial di lingkungan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Namun, sebagian besar penelitian ini dilakukan pada konteks dan karakteristik subjek yang berbeda, serta belum secara khusus menyoroti karyawan industri.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan di wilayah Bekasi, yang merupakan kawasan industri dengan aktivitas kerja padat. Kondisi ini menimbulkan tuntutan pekerjaan yang tinggi, persaingan ketat, serta tekanan target kerja yang besar, yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis, terutama bagi karyawan pada tahap dewasa awal dan masa kerja awal yang masih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Tingginya beban kerja, target yang ketat, serta sistem kerja yang terstruktur juga dapat memengaruhi keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas, sekaligus memengaruhi kualitas dukungan sosial dari atasan, rekan kerja dan lingkungan sekitar. Tujuannya mengetahui pengaruh efikasi diri serta dukungan sosial kepada kesejahteraan psikologis karyawan di wilayah Bekasi.

KAJIAN TEORITIS

Kesejahteraan Psikologis

Menurut Ryff, kesejahteraan psikologis adalah kondisi saat seseorang mampu berfungsi secara positif di hidupnya. Ryff (2002) menyatakan kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti demografi, kepribadian, usia, tingkat pendidikan, status sosial ekonomi, serta karakteristik seperti optimisme dan dukungan sosial (Prayogi & Handarini, 2017). Kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh berbagai aspek internal dan eksternal yang membantu individu berfungsi secara optimal. Faktor internal mencakup kemampuan mengelola emosi, penguasaan diri, perkembangan pribadi, serta pemahaman akan tujuan hidup. Sementara itu, faktor eksternal meliputi hubungan positif orang lain, lingkungan kerja suportif, serta keadaan sosial yang memungkinkan seseorang berkembang secara sehat. Pada konteks karyawan di Indonesia, beragam penelitian menunjukkan bahwa aspek-aspek tersebut memiliki peranan penting.

Efikasi Diri

Menurut Bandura, efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatur tindakan yang dibutuhkan agar mencapai hasil. Sementara itu, Baron dan Byrne (2004) menjelaskan efikasi diri sebagai penilaian individu mengenai kemampuan dan kompetensinya dalam melaksanakan tugas atau menghadapi rintangan (Az'zahrah & Herdi, 2022). Efikasi diri terpengaruh oleh dua kelompok faktor, adapun itu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal, menurut Bandura (1977), meliputi keberhasilan sebelumnya (*mastery experience*), pengamatan keberhasilan orang lain (*vicarious experience*), dorongan atau dukungan dari lingkungan (*social persuasion*), serta kondisi emosional dan psikologis individu. Sedangkan faktor internal mencakup latar belakang budaya, perbedaan jenis kelamin, karakteristik pribadi, jenis tugas yang dihadapi, serta adanya insentif eksternal (Nabila & Wahyuni, 2022).

Dukungan Sosial

Menurut Cohen dan Wills (1985), sumber daya sosial yang diperoleh individu melalui hubungan interpersonal dan terdiri dari dua bentuk utama, yaitu dukungan struktural keberadaan jaringan sosial yang memberikan rasa keterhubungan dan dukungan fungsional yang mencakup dukungan emosional, instrumental, informasional, serta penghargaan diri. Dukungan sosial dapat memberikan manfaat langsung bagi kesejahteraan individu ataupun berperan sebagai buffer yang melindungi seseorang dari dampak negatif stres (Cohen & Wills, 1985). Sejalan dengan teori tersebut, penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa dukungan sosial juga mencakup aspek penghargaan diri, keterikatan emosional, rasa memiliki, serta kesempatan untuk berkontribusi dalam lingkungan sosial (Rahama & Izzati, 2021). Pada konteks pekerjaan, dukungan sosial dipahami sebagai bantuan yang bersumber dari atasan, rekan kerja, maupun organisasi, baik berupa perhatian emosional, bantuan nyata, informasi yang memadai, maupun penghargaan yang dapat memperkuat keyakinan diri individu (Asri et al., 2023). Dukungan sosial terbukti memiliki kontribusi terhadap kesejahteraan psikologis pegawai, tingginya dukungan diterima maka semakin baik tingkat kesejahteraan (Dewi & Kusuma, 2024).

METODE PENELITIAN

Subjek Penelitian dan Teknik Sampling yang Digunakan

Subjek penelitian merujuk pada karyawan laki-laki atau perempuan berusia 18 - 25 tahun, aktif bekerja minimal 3 bulan di Bekasi. Karyawan merupakan individu yang tidak hanya menjalankan tanggung jawab formal, tetapi juga membawa aspek psikologis seperti emosi, motivasi, serta persepsi yang turut membentuk cara mereka berinteraksi dengan lingkungan kerja (Hariyadi, 2019). Penentuan jumlah subjek menggunakan *G*Power* melalui *effect size* medium 0.30. Subjek penelitian karyawan terdiri 134 subjek mewakili dari populasi. Penelitian menggunakan teknik *probability sampling*, metode *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak yang memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel penelitian (Multazamah et al., 2025).

Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Menggunakan skala psikologi, disusun untuk mengukur variabel kesejahteraan psikologis, efikasi diri, dan dukungan sosial. Skala psikologi digunakan karena mampu mengungkap kondisi psikologis individu secara sistematis melalui serangkaian pernyataan yang merepresentasikan konstruk yang diukur. Responden diminta untuk memberikan respons terhadap setiap pernyataan sesuai dengan kondisi yang mereka alami.

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN**

Instrumen proses uji validitas serta reliabilitas sebelum digunakan pengambilan data. Validitas isi dilakukan *expert judgment*, penilaian terhadap relevansi, kejelasan dan keterwakilan setiap item instrumen (Kania et al., 2024). Hasil uji validitas isi menunjukkan bahwa instrumen kesejahteraan psikologis memiliki nilai Aiken's V terendah sebesar 0,50 dan tertinggi 1,00. Instrumen efikasi diri memiliki nilai Aiken's V terendah sebesar 0,56 dan tertinggi 0,94, sedangkan instrumen dukungan sosial memiliki nilai Aiken's V terendah sebesar 0,69 dan tertinggi 0,94.

Reliabilitas berkaitan pada konsistensi hasil pengukuran yang diperoleh (Saifuddin, 2021). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,925, efikasi diri sebesar 0,930, dan dukungan sosial sebesar 0,917, yang seluruhnya termasuk dalam kategori reliabilitas *excellent* (istimewa). Selain validitas isi, instrumen penelitian juga didukung oleh validitas konstruk, yaitu kemampuan alat ukur melalui konsep yang dimaksud. Validitas konstruk dalam penelitian ini dijelaskan secara teoretis dan secara umum dapat diuji melalui analisis faktor serta hubungan antar konstruk yang sejenis maupun berbeda (Periantalo, 2015).

Reliabilitas Alpha's Cronbach	Kategori
$\alpha \geq 0,9$	<i>Excellent</i> (Istimewa)
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	<i>Good</i> (Bagus)
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	<i>Acceptable</i> (Diterima)
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	<i>Questionable</i> (Dipertanyakan)
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	<i>Poor</i> (Rendah)
$\alpha < 0,5$	<i>Unacceptable</i> (Tidak diterima)

(Sumber: Cronbach, L. J. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of test*.
Psychometrika 16(3) : 39-58)

Reliabilitas instrumen dianalisis menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, menunjukkan tingkat konsistensi internal antaritem dalam suatu skala. Cronbach's alpha masih menjadi ukuran reliabilitas yang paling banyak digunakan karena prosedur perhitungannya sederhana dan dapat diterapkan pada berbagai jenis skala (Tavakol & Dennick, 2011). Berdasarkan hasil tersebut, seluruh instrumen dalam penelitian ini memiliki reliabilitas sangat tinggi, maka bagus digunakan untuk alat ukur penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Data Demografis Subjek

Berdasarkan Tabel 1, jumlah subjek penelitian sebanyak 134 responden yang didominasi perempuan sebanyak 105 orang (78,4%), laki-laki berjumlah 29 orang (21,6%). Ditinjau dari usia, subjek pada rentang 18 - 25 tahun, dengan mayoritas berusia 21 tahun sebanyak 40 orang (29,9%), diikuti usia 22 tahun sebanyak 31 orang (23,1%), 20 tahun sebanyak 17 orang (12,7%), 25 tahun sebanyak 14 orang (10,4%), 23 tahun sebanyak 13 orang (9,7%), 24 tahun sebanyak 10 orang (7,5%), 18 tahun sebanyak 8 orang (6%), dan usia 19 tahun sebagai kelompok paling sedikit yaitu 1 orang (0,7%). Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar subjek memiliki masa kerja 3 - 12 bulan sebanyak 66 orang (49,3%), diikuti masa kerja 12 - 24 bulan sebanyak 42

orang (31,3%), dan lebih dari 24 bulan sebanyak 26 orang (19,4%), yang menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada fase awal masa kerja.

Tabel 1. Data Demografis Subjek

Variabel		Jumlah	Total	Persentase	Total
Jenis Kelamin	Laki-laki	29		21,6%	
	Perempuan	105		78,4%	
			134		100%
Usia	18 tahun	8		6%	
	19 tahun	1		0,7%	
	20 tahun	17		12,7%	
	21 tahun	40		29,9%	
	22 tahun	31		23,1%	
	23 tahun	13		9,7%	
	24 tahun	10		7,5%	
	25 tahun	14		10,4%	
			134		100%
Lama Bekerja	3 bulan – 12 bulan	66		49,3%	
	12 bulan – 24 bulan	42		31,3%	
	> 24 bulan	26		19,4%	
			134		100%

(Sumber: diolah oleh peneliti)

Pengujian Deskriptif

Dari hasil uji deskriptif, diperoleh data mengenai efikasi diri pada 134 responden, dengan skor minimum 54 dan skor maksimum 106. Kategorisasi efikasi diri menunjukkan bahwa sebanyak 21 responden (15,7%) berada di kategori tinggi, 95 responden (70,9%) berada pada kategori sedang dan 18 responden (13,4%) berada kategori rendah ($M = 81,62$; $SD = 9,085$). Sementara itu, pada variabel dukungan sosial, diperoleh skor minimum 94 dan skor maksimum 155. Hasil kategorisasi menunjukkan sebanyak 30 responden (22,4%) berada di kategori tinggi, 78 responden (58,2%) kategori sedang dan 26 responden (19,4%) berada pada kategori rendah ($M = 122,90$; $SD = 13,644$). Adapun pada variabel kesejahteraan psikologis, skor minimum yang diperoleh adalah 99 dan skor maksimum 113. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebanyak 13 responden (9,7%) berada kategori tinggi, 116 responden (86,6%) berada kategori sedang, dan 5 responden (3,7%) berada kategori rendah ($M = 103,47$; $SD = 2,542$).

Tabel 2. Hasil Pengujian Deskriptif

Variabel	Skor Min	Skor Max	Mean	SD	Kategorisasi					
					Rendah	Jumlah (%)	Sedang	Jumlah (%)	Tinggi	Jumlah (%)
Efikasi Diri (X1)	54	106	81,62	9,085	<72,535	18 (13,4)	72,535 – 90,705	95 (70,9%)	>90,705	21 (15,7%)
Dukungan Sosial (X2)	94	155	122,90	13,644	<109,256	26 (19,4%)	109,256 – 136,544	78 (58,2%)	>136,544	30 (22,4%)
Kesejahteraan Psikologis (Y)	99	113	103,47	2,542	<100,928	5 (3,7%)	100,928 – 106,012	116 (86,6%)	>106,012	13 (9,7%)

(Sumber: diolah oleh peneliti)

Pengujian Asumsi

Uji normalitas digunakan guna menentukan apakah data berdistribusi normal, yang merupakan prasyarat bagi berbagai teknik statistik parametrik seperti regresi linier (Isnaini et al., 2025). Dilakukan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov (K–S) karena jumlah responden lebih dari 30 orang (N = 134).

Hasil uji normalitas Kolmogorov–Smirnov menunjukkan variabel Kesejahteraan Psikologis K-S-Z = 0,185, p = 0,000 (p < 0,05) berdistribusi tidak normal, efikasi diri K-S-Z = 0,059, p = 0,200 (p > 0,05) sehingga berdistribusi normal dan dukungan sosial K-S-Z = 0,094, p = 0,006 (p < 0,05) sehingga data berdistribusi tidak normal. Hasil ini menyimpulkan tidak seluruh variabel berdistribusi normal, sehingga analisis data menggunakan statistik non-parametrik.

Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	K-S Z	Df	p
Kesejahteraan Psikologis	0,185	134	0,000
Efikasi Diri	0,059	134	0,200
Dukungan Sosial	0,094	134	0,006

(Sumber: diolah oleh peneliti)

Uji linearitas menggunakan ANOVA mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Daga & Pollii, 2020). Hasil uji linearitas yaitu hubungan antara efikasi diri dan kesejahteraan psikologis memiliki nilai *deviation from linearity* sebesar F = 1,329, p = 0,137 (p > 0,05), hubungan dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis memiliki nilai *deviation from linearity* sebesar F = 0,769, p = 0,836 (p > 0,05). Dengan demikian, antarvariabel memenuhi asumsi linearitas sehingga analisis regresi dapat dilakukan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Linearitas

<i>Deviation from linearity</i>

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN**

Variabel	F	df	P
Kesejahteraan Psikologis dengan Efikasi Diri	1,329	37	0,137
Kesejahteraan Psikologis dengan Dukungan Sosial	0,769	47	0,836

(Sumber: diolah oleh peneliti)

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis merupakan cara statistik agar bisa mengetahui apakah data sampel memberikan bukti terkait hubungan antarvariabel yang telah dirumuskan (Kaplan & Saccuzzo, 2018). Penelitian ini, menggunakan uji korelasi Spearman Rho. Koefisien korelasi spearman berupa statistik non-parametrik, data tidak berdistribusi normal (Nurhalijah et al., 2024). Melalui hasil uji korelasi Spearman Rho, diperoleh nilai koefisien korelasi antara efikasi diri dengan kesejahteraan psikologis sebesar $r = -0,064$, $p = 0,461$ ($p > 0,05$). Selain itu, korelasi dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis sebesar $r = -0,086$, $p = 0,322$ ($p > 0,05$). Sehingga, tidak ada hubungan efikasi diri juga dukungan sosial kesejahteraan psikologis karyawan yang telah bekerja minimal tiga bulan. Dengan demikian, tinggi rendahnya efikasi diri dan dukungan sosial tidak berkaitan secara bermakna, tingkat kesejahteraan psikologis karyawan pada sampel penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Pengujian Spearman Rho

Variabel	r	P
Efikasi Diri dengan Kesejahteraan Psikologis	-0,064	0,461
Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Psikologis	-0,086	0,322

(Sumber: diolah oleh peneliti)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, nilai $F = 0,812$, $p = 0,446$ ($p > 0,05$). Nilai koefisien determinasi menunjukkan $R^2 = 0,012$, yang berarti efikasi diri serta dukungan sosial bersama hanya mampu menjelaskan sebesar 1,2% variasi kesejahteraan psikologis, sedangkan 98,8% variasi lainnya dipengaruhi faktor lain. Hasil analisis menunjukkan bahwa efikasi diri tidak menunjukkan pengaruh kesejahteraan psikologis, nilai koefisien regresi sebanyak $\beta = 0,009$, $p = 0,937$ ($p > 0,05$). Dukungan sosial juga tidak menunjukkan pengaruh kesejahteraan psikologis, nilai koefisien regresi sebesar $\beta = -0,116$, $p = 0,289$ ($p > 0,05$).

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Ganda

Model	B	p
Constant	105,921	0,000
<i>Efikasi Diri</i>	0,009	0,937
<i>Dukungan Sosial</i>	-0,116	0,289
F	0,812	0,446
df regression	2	
df residual	131	

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN**

R	0,111
R Square (R ²)	0,012
Adjust R ²	-0,003

(Sumber: diolah oleh peneliti)

PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi berganda menyimpulkan efikasi diri serta dukungan sosial tidak memberikan pengaruh, berarti kesejahteraan psikologis karyawan dengan masa kerja minimal tiga bulan ($p > 0,05$). Nilai koefisien determinasi yang rendah ($R^2 = 0,012$) mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian kecil variasi kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis karyawan belum secara langsung dipengaruhi oleh faktor personal maupun sosial yang diteliti.

Penelitian oleh Nurushhofa & Khasan (2025) bahwa efikasi diri dan dukungan sosial tidak mempunyai hubungan kesejahteraan psikologis. Selain itu, Ginting (2025) menemukan dukungan sosial tidak memberi pengaruh positif kesejahteraan psikologis siswa di luar Pulau Jawa. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Nasution (2025), yang menyatakan dukungan sosial tidak berpengaruh dengan kesejahteraan psikologis mahasiswa saat sedang menjalani proses penyusunan skripsi.

Namun demikian, sejumlah penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, efikasi diri dan dukungan sosial justru memberi kontribusi cukup besar kesejahteraan psikologis. Penelitian yang dilakukan oleh Amini & Widi (2024) efikasi diri juga dukungan teman sebaya memberikan kontribusi sebanyak 45,2% terhadap kesejahteraan psikologis, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang cukup kuat. Musyaropah (2022) juga mengungkapkan bahwa efikasi diri memberikan kontribusi sebanyak 52,52%, sedangkan dukungan sosial dari teman menyumbang 13,17% kesejahteraan psikologis mahasiswa. Selain itu, Prawita et al. (2024) menemukan bahwa efikasi diri dan dukungan sosial keluarga berkontribusi 31,7% terhadap kesejahteraan psikologis siswa sekolah menengah atas. Sementara itu, dukungan sosial dari teman sebaya dilaporkan memberikan kontribusi sebesar 42,4% terhadap kesejahteraan psikologis pada remaja (Mufidha, 2021).

Tidak ditemukannya pengaruh dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh beberapa kemungkinan. Pertama, mayoritas responden berada pada tahap awal masa kerja, sehingga kesejahteraan psikologis mereka lebih dipengaruhi faktor situasional, seperti adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan, stres penyesuaian, beban kerja, dan dinamika hubungan profesional, di mana faktor eksternal cenderung lebih dominan dibanding faktor personal, termasuk efikasi diri. Kedua, homogenitas skor kesejahteraan psikologis yang sempit dapat menurunkan sensitivitas analisis statistik dalam mendeteksi variasi antarindividu. Ketiga, meskipun efikasi diri dan dukungan sosial penting, keduanya belum tentu menjadi sumber utama kesejahteraan bagi karyawan pada tahap awal adaptasi, karena potensi sumber daya internal dan eksternal belum sepenuhnya dimanfaatkan. Selain itu, faktor lain seperti kepuasan kerja, beban tugas, tingkat stres, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, serta keseimbangan kerja-hidup kemungkinan memiliki pengaruh lebih besar terhadap kesejahteraan psikologis, tetapi tidak diakomodasi dalam penelitian ini. Budaya kerja dan dinamika organisasi juga dapat memengaruhi hubungan antarvariabel, terutama pada lingkungan kerja yang hierarkis atau terbatas dukungan interpersonal.

Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan efikasi diri serta dukungan sosial tidak menunjukkan pengaruh kesejahteraan psikologis karyawan dengan masa kerja minimal tiga bulan. Temuan ini menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor kontekstual dan situasional dibandingkan oleh faktor personal maupun sosial. Maka, penelitian selanjutnya disarankan memasukkan variabel lain yang lebih relevan dan berpotensi berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Hasil analisis dan diskusi dapat disimpulkan bahwa keyakinan diri serta bantuan sosial tidak memiliki dampak terhadap kesejahteraan mental pegawai dengan pengalaman kerja minimal tiga bulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumbangan kedua variabel ini terhadap kesejahteraan mental tergolong sangat minim, sebesar 1,2%. Sebagian besar variasi pada kesejahteraan mental dipengaruhi faktor lain tidak dieksplorasi pada penelitian. Penemuan menunjukkan bahwa kesejahteraan mental pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh faktor situasional dan kontekstual, seperti proses penyesuaian kerja, beban kerja, stres yang dihadapi, serta dinamika lingkungan organisasi. Dengan demikian, upaya peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan perlu mempertimbangkan pendekatan yang lebih menyeluruh dengan melibatkan faktor individu, sosial, dan organisasi.

Saran

Peneliti selanjutnya disarankan memasukkan variabel lain agar berpotensi memiliki pengaruh lebih besar terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, seperti kepuasan kerja, stres kerja, beban kerja, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, serta keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Peneliti berikutnya juga dianjurkan untuk menggunakan subjek dengan karakteristik yang lebih beragam, khususnya dari segi usia, masa kerja, dan jenis industri, agar variasi data lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Amini, S., & Widi, D. A. P. (2024). *Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Teman Sebaya Dengan Work Life Balance Mahasiswa Pekerja*. 16(1).
- Asri, A. F., Mauluddy, C., & Febrina, S. (2023). Peran Dukungan Sosial Rekan Kerja Terhadap Burnout Pada Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 14(02), 232–241. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v14i02.790>
- Ayu, H. R., & Mujiasih, E. (2022). Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari Problemfocused Coping Pada Karyawan Pt. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang. *Jurnal EMPATI*, 11(4), 245–250. <https://doi.org/10.14710/empati.0.36469>
- Az'zahrah, S. H., & Herdi, H. (2022). Hubungan Efikasi Diri dan Dukungan Sosial dengan Prokrastinasi Akademik Siswa Sekolah Menengah Pertama. *INSIGHT: Jurnal Bimbingan Konseling*, 11(2), 184–196. <https://doi.org/10.21009/INSIGHT.112.07>
- Badan Pusat Statistik Kota Bekasi. (2023). *Jumlah penduduk usia kerja di Kota Bekasi (jiwa) (Sakernas Agustus 2023)*. Badan Pusat Statistik Kota Bekasi.
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*.

- Cronbach, L. J. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. *psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Daga, R., & Pollii, F. (2020). *Pengaruh Marketing Experience Dan Customer Value Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Pelanggan Pt. Daya Muda Agung Makassar*. 4.
- Dewi, W. S., & Kusuma, M. (2024). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Job Insecurity Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kota Bengkulu. *Jurnal Fokus Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.37676/jfm.v4i1.5798>
- Ginting, S. N., Suharsono, M., & Eriany, Ra. P. (2025). The Effect Of Social Support And Academic Resilience On Students' Psychological Well-Being. *Counsnesia Indonesian Journal Of Guidance and Counseling*, 6(1), 124–137. <https://doi.org/10.36728/cijgc.v6i1.4790>
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359–368. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v7i3.9200>
- Isnaini, M., Afgani, M. W., Haqqi, A., & Azhari, I. (2025). *Teknik Analisis Data Uji Normalitas*.
- Kania, N., Kusumah, Y. S., Dahlan, J. A., Nurlaelah, E., Gürbüz, F., & Bonyah, E. (2024). Constructing and providing content validity evidence through the Aiken's V index based on the experts' judgments of the instrument to measure mathematical problem-solving skills. *REID (Research and Evaluation in Education)*, 10(1), 64–79. <https://doi.org/10.21831/reid.v10i1.71032>
- Kaplan, R. M., & Saccuzzo, D. P. (2001). *Psychological testing: Principles, applications, and issues*. Wadsworth/Thomson Learning.
- Mufidha, A. (2021). Dukungan Sosial Teman Sebaya Sebagai Prediktor Psychological Well-Being pada Remaja. *Acta Psychologia*, 1(1), 34–42. <https://doi.org/10.21831/ap.v1i1.43306>
- Multazamah, E., Yandari, I. A. V., & Rakhman, P. A. (2025). Hubungan Kemampuan Kognitif Dengan Kemampuan Menyelesaikan Soal Cerita Matematika Siswa Sd. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, 12(2), 413-425.
- Musyaropah, U., Haibar, R. A. L., Kusuma, N. A., Putri, A. I., & Aulia, A. (2022). Pengaruh dukungan sosial teman sebaya dan efikasi diri terhadap kesejahteraan psikologis mahasiswa di masa pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi*, 18(2), 171-181.
- Nabila, T., & Wahyuni, E. (2022). Hubungan Antara Efikasi Diri (Self Efficacy) dengan Kepuasan Hidup (Life Satisfaction) Mahasiswa. *INSIGHT: Jurnal Bimbingan Konseling*, 10(2), 164–171. <https://doi.org/10.21009/INSIGHT.102.08>
- Nasution, N., Dewi, S. S., & Darmayanti, N. (2025). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Psikologis Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Mediator Pada Mahasiswa. *Psychocentrum Review*, 7(1), 25–39. <https://doi.org/10.26539/pcr.713889>
- Nurhalijah, S. D., Cahyati, N., Romadhona, A., Maulani, N., & Rahayu, M. S. (2024). *Analisis Korelasi Spearman Untuk Mengetahui Hubungan Antara Penggunaan Media Sosial Dan*

*Tingkat Produktivitas Akademis Mahasiswa Agribisnis (Studi Kasus: Universitas Sultan
Ageng Tirtayasa).* <https://doi.org/10.5281/ZENODO.13766003>

- Nurusshofa, A., & Khasan, M. (2025). *Psychological Well-being of Adolescents in the Aisyiyah
Kudus Orphanage as Viewed from Social Support and Self-Efficacy*. 7(2).
- Periantalo, J. (2015). Validitas alat ukur psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Prayogi, F., & Handarini, D. M. (2017). *Hubungan Self Efficacy, Optimism, Social Support Dan
Psychological Well-Being Peserta Didik Smk*.
- Prawita, C. B., & Hariko, R. (2024). The Relationship Between Self-Efficacy and Family Social
Support with the Psychological Well-Being of High School Students. *Journal of
Educational, Health & Community Psychology (JEHCP)*, 13(2).
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Psychological
Well-Being Pada Karyawan*. 8.
- Rahayuningsih, W. (2025). *Peran Efikasi Diri, Pelatihan Karyawan, dan Pengembangan SDM
dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.
- Saifuddin, A. (2021). Validitas dan reliabilitas alat ukur psikologi. Rajawali Pers.
- Sofia, F. D., & Safarina, N. A. (2025). *Hubungan Efikasi Diri dengan Kesejahteraan Psikologis
pada Remaja Panti Asuhan di Kota Lhokseumawe*. 3.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International journal of
medical education*, 2, 53.
- Yusronuddin, A. L., & Tatiyani, T. (2022). Hubungan antara Self-Compassion dan Dukungan
Sosial dengan Kesejahteraan Psikologis pada Perawat di RSUP Dr. Sitanala. *Psikologi
Kreatif Inovatif*, 2(3), 118–124.
<https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif.v2i3.2135>