

## DAMPAK *JOB STRESS* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA KARYAWAN PTS KOTA MEDAN

Jihan Sulaiman<sup>1</sup>, Fahmi Sulaiman<sup>2\*</sup>, Amarisma Gusria<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Universitas Sriwijaya, Palembang

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan

e-mail: <sup>1</sup>jihansulaiman@unsri.ac.id, <sup>2</sup>fahmisulaiman@stimsukmamedan.ac.id,

<sup>3</sup>amarisma@unsri.ac.id

**Abstract:** *This study aims to determine the impact of job stress and job satisfaction on psychological well-being among employees of private universities in Medan. The population in this study consisted of 3,000 employees of private universities in Medan. The sample was selected using purposive sampling, where the population was selected based on specific criteria and using the Slovin formula, resulting in a sample size of 352 employees of PTS City of Medan. The study employed a quantitative approach. The instruments used were validated and reliable questionnaires on Job Stress, Job Satisfaction, and Psychological Well-Being. This study was analyzed using multiple regression analysis. The results of the study indicate that: (1) There is an impact of Job Stress and Job Satisfaction on Psychological Well-Being with  $F$  calculated = 168.053 >  $F$  table value = 3.02 with a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ) (2) There is a negative and significant impact of Job Stress on Psychological Well-Being with a calculated  $T$  value of -4.071 >  $T$  table = 1.967, and a significance level of 0.000 ( $p < 0.05$ ) (3) There is a positive and significant impact of Job Satisfaction on Psychological Well-Being with a calculated  $T$  value of 3.982 >  $T$  table = 1.967, and a significance level of 0.000 ( $p < 0.05$ ).*

**Keyword:** *Job Stress, Job Satisfaction, Psychological Well-Being*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak *Job Stress* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Psychological Well-Being* Pada Karyawan PTS Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah 3000 Karyawan PTS Kota Medan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *total sampling*, dimana seluruh populasi akan menjadi sampel, sehingga jumlah sampelnya adalah 35 Karyawan PTS Kota Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Instrumen yang digunakan adalah angket *Job Stress* dan *Job Satisfaction* dan *Psychological Well-Being* yang telah valid dan reliabel. Penelitian ini dianalisis dengan uji analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Ada dampak *Job Stress* dan *Job Satisfaction* terhadap *Psychological Well-Being* dengan  $F$  hitung= 168.053 > nilai  $F$  tabel = 3.02 dengan nilai signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ) (2) Ada dampak negatif dan signifikan *Job Stress* terhadap *Psychological Well-Being* dengan nilai  $T$  hitung= -4.071 >  $T$  tabel = 1,967, dan taraf signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ) (3) Ada dampak positif dan signifikan *Job Satisfaction* terhadap *Psychological Well-Being* dengan nilai  $T$  hitung= 3.982 >  $T$  tabel = 1,967, dan taraf signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ).

**Kata kunci:** *Job Stress, Job Satisfaction, Psychological Well-Being*

### PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan kompetisi akademik yang semakin ketat, institusi pendidikan tinggi, termasuk

kampus swasta di Kota Medan, dituntut untuk terus meningkatkan kualitas layanan, baik dari aspek pendidikan, penelitian, maupun pengabdian kepada masyarakat. Tuntutan ini tidak hanya

berdampak pada pimpinan institusi, melainkan juga terhadap karyawan yang terlibat dalam berbagai fungsi administratif maupun akademik.

Banyaknya tuntutan yang diberikan kepada karyawan akan berdampak pada *Psychological Well-Being* pada diri karyawan. *Psychological well-being* adalah adalah suatu kondisi ketika individu dapat menerima kelebihan dan kekurangan yang dimiliki, memiliki tujuan hidup yang jelas, menjadi pribadi yang mandiri, membina dan mengembangkan hubungan yang positif dengan orang lain, memiliki kemampuan untuk mengontrol lingkungannya, dan terus berkembang secara pribadi (Ryff, 1989). Ketika seseorang memiliki *psychological well-being* yang tinggi, maka fungsi psikologisnya akan optimal. Sedangkan seseorang yang memiliki *psychological well-being* yang rendah akan merasa tidak puas terhadap dirinya sendiri, sulit menjalin hubungan dengan orang lain, sulit mengambil keputusan sendiri, sulit mengatur lingkungannya, tidak memiliki tujuan hidup, serta tidak mampu mengembangkan sikap dan perilaku yang baru. Fungsi psikologis berkaitan dengan kemampuan untuk menghadapi masalah di lingkungan sekitar dan memiliki target dalam bekerja (Sulaiman et al., 2023).

Satu konsekuensi dari meningkatnya ekspektasi dan beban kerja tersebut adalah munculnya stres kerja yang signifikan di kalangan karyawan kampus swasta. Stres kerja telah menjadi salah satu isu krusial yang mempengaruhi *Psychological Well-Being* (Ryff, 1989). Stres di tempat kerja, menurut (M. M. Robbins, 2023), diartikan sebagai beban kerja yang sangat berat, emosi yang susah dikendalikan, dan ketegangan yang mengganggu hasil kerja karyawan. Ada tiga indikator stres kerja (S. P. Robbins, 2002). yaitu gejala psikologis, pada karyawan kampus swasta ditandai dengan munculnya perasaan tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan, muncul perasaan cemas, takut, tegang, gelisah, gampang marah, prokrastinasi, kemudian

ada gejala fisiologis, gejala ini ditandai pada karyawan dengan seringnya karyawan tidak hadir dikarenakan sakit, dan yang ketiga adalah gejala perilaku, ditandai dengan perubahan mood dan kondisi karyawan dan susah tidur.

Dalam konteks kampus swasta, stres kerja dapat muncul dari berbagai sumber, seperti tekanan untuk memenuhi target akreditasi, pelaporan administratif yang ketat, beban tugas ganda antara pengajaran dan administrasi, serta kurangnya dukungan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Ginting, 2023) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi di institusi pendidikan, terutama pada level swasta, menjadi salah satu penyebab utama meningkatnya stres di kalangan karyawan (Ginting, 2023).

Selain itu, stres kerja yang cukup menonjol di lingkungan kampus swasta adalah tanggung jawab karyawan dalam mencari dan merekrut mahasiswa baru. Permasalahan ini menjadi krusial karena pada banyak kampus swasta, keberlanjutan operasional institusi sangat bergantung pada jumlah mahasiswa baru setiap tahunnya. Karyawan yang terlibat dalam proses ini sering kali harus bekerja di bawah tekanan tinggi, target yang ketat, serta tenggat waktu yang sempit. Target rekrutmen mahasiswa baru yang terus meningkat tiap tahun dapat menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan bagi karyawan yang bertugas, terlebih jika capaian target tersebut menjadi salah satu indikator evaluasi kinerja.

Tekanan ini semakin kompleks ketika persaingan antar perguruan tinggi swasta di kota Medan semakin ketat. Berdasarkan data dari LLDIKTI Wilayah I Sumatera Utara, terdapat lebih dari 100 perguruan tinggi swasta yang aktif beroperasi (Sumber: LLDikti Wilayah 1) dan berlomba menarik perhatian calon mahasiswa. Akibatnya, karyawan yang bertugas mencari mahasiswa baru tidak hanya dituntut untuk mencapai target numerik, tetapi juga harus berinovasi dalam strategi promosi, terlibat dalam kegiatan luar kampus secara intensif, dan terkadang harus bekerja di luar jam

kantor—termasuk akhir pekan—untuk menghadiri pameran pendidikan atau kunjungan ke sekolah-sekolah.

Selain itu, sistem insentif yang kadang diberlakukan secara tidak merata juga memicu kecemburuan dan rasa tidak adil di antara karyawan. Misalnya, ketika sebagian karyawan memperoleh insentif karena berhasil merekrut mahasiswa, sementara yang lain tidak, padahal semua telah berupaya dalam kapasitasnya masing-masing. Hal ini menciptakan ketidakpuasan kerja yang berkontribusi terhadap menurunnya aspek *psychological well-being*, khususnya dalam dimensi hubungan antar pribadi dan penerimaan diri (Ryff, 1995). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan perihwal positif dari tanggapan mengenai profesi seseorang yang ditimbulkan oleh penilaian pekerjaannya, di mana individu mempunyai kepuasan kerja yang baik maka akan mempunyai tanggapan yang baik akan profesinya (S. P. Robbins & Judge, 2018).

Karyawan pada kampus swasta sering sekali merasa tidak puas dengan apa yang mereka terima. Beban kerja yang cukup berat dengan hasil yang diterima dirasa tidak sebanding. Beberapa kampus swasta juga melakukan pemotongan jumlah insentif yang diterima jika karyawan tidak berhasil mencapai target membawa mahasiswa baru ke kampus, padahal mereka berada itu bukan menjadi *jobdesk* ataupun beban utama karyawan, melainkan beban utama bagian *marketing* kampus, namun dengan ketidakmampuan bagian *marketing* kampus membuat mau tidak mau membuat kebijakan hal tersebut demi tercapainya target penerimaan mahasiswa baru setiap tahunnya. Ada sembilan indikator *job satisfaction* yakni komunikasi, sifat kerja, rekan kerja, kebijakan serta metode kerja, apresiasi dari instansi, tunjangan, atasan, kesempatan kenaikan jabatan, serta gaji (Spector, 1997).

Penelitian ini didukung oleh (Sulaiman et al., 2023) mengungkap bahwa tekanan kerja yang berlebihan

berdampak pada meningkatnya risiko stres kerja yang kemudian menurunkan *Psychological Well-Being* karyawan. Penelitian lain juga mengatakan hal serupa (Washinta & Hadi, 2021) bahwasannya stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Psychological Well-Being* karyawan. (Septina & Soeharto, 2023) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *Psychological Well-Being*. (Gunawan, 2025) juga mengatakan bahwasannya stress kerja berpengaruh terhadap *Psychological Well-Being*. Kemudian didukung lagi oleh Penelitian (Sari et al., 2025) yang mengatakan stress kerja juga berdampak terhadap *Psychological Well-Being*.

## METODE

### Desain Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak dari tiga variabel, yaitu *variabel independen job stress* dan *job satisfaction*. Variabel *Psychological Well-Being* adalah *variabel dependent*.

### Populasi Dan Sampel

#### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019), Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PTS kota medan, sebanyak 35 populasi.

#### Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini akan ditentukan oleh peneliti menggunakan teknik dan kriteria tertentu agar dapat mewakili populasi secara tepat. (Sugiyono, 2019), Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, yaitu seluruh populasi adalah sampel.

### Analisis Data

Data dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan regresi berganda, hipotesis diuji dengan menggunakan uji F (simultan) dan uji T (parsial), dan koefisien determinansi dengan menggunakan SPSS (versi 26).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas skala *Psychological Well-Being*, seluruh aitem yang berjumlah 37 dinyatakan valid dengan nilai corrected item-total correlation (indeks daya beda)  $> 0.3$  bergerak dari  $r_{hitung} = 0.357$  sampai dengan  $r_{tabel} = 0.727$ . Indeks reliabilitas yang diperoleh adalah  $r_{xy} = 0.835$ , dan skala reliabilitas dinyatakan sebagai reliabel.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas skala *Job Stress* seluruh aitem yang berjumlah 15 dinyatakan valid dengan nilai corrected item-total correlation (indeks daya beda)  $> 0.3$  bergerak dari  $r_{hitung} = 0.408$  menjadi  $r_{tabel} = 0.849$ . Indeks reliabilitas yang diperoleh adalah  $r_{xy} = 0.857$ , maka skala *Job Stress* dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas skala *Job Satisfaction*, seluruh aitem yang berjumlah 18 dinyatakan valid dengan skor corrected item-total correlation (indeks daya beda)  $> 0.3$  bergerak dari  $r_{hitung} = 0.399$  menjadi  $r_{tabel} = 0.810$ . Indeks reliabilitas yang diperoleh adalah  $r_{xy} = 0.802$ , dan skala reliabilitas dinyatakan sebagai reliabel.

### Uji Hipotesis

#### Tabel 2 Uji Hipotesis, Uji F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	8924,819	2	3160.980	168.053	.000
Residual	18831,362	349	25,215		
Total	44071,290	351			

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 2, nilai F hitung =  $168.053 >$  nilai F tabel =  $3.02$ , maka uji F  $H_0$  ditolak dan uji F  $H_1$  diterima.

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji ini diperlukan sebelum melakukan analisis regresi berganda. Uji normalitas dengan pendekatan Smirnov-Kolmogorov menunjukkan bahwa data *Job Stress*, *Job Satisfaction*, dan *Psychological Well-Being* berdistribusi normal (sig.  $0.2 > 0.05$ ). Uji linearitas menunjukkan hubungan linier antara *Job Stress* dan *Psychological Well-Being* (sig.  $0.002 < 0.05$ ) serta *Job Satisfaction*, dan *Psychological Well-Being* (sig.  $0.002 < 0.05$ ). Uji multikolinearitas menunjukkan tidak ada multikolinearitas (tolerance  $0.990 > 0.1$ ; VIF  $1.010$ ). Uji heteroskedastisitas menunjukkan data tidak memiliki pola tertentu, sehingga bebas dari heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Berganda

#### Tabel 1 Analisis Regresi Berganda

Model	B	Sig
(Constant)	128.015	0.000
<i>Job Stress</i>	-.719	0.000
<i>Job Satisfaction</i>	.672	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 128.015. Nilai koefisien regresi untuk variabel *Job Stress* sebesar 0,719 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan nilai koefisien regresi untuk variabel *Job Satisfaction* sebesar 0,672 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Sehingga, persamaan regresinya adalah  $Y = 128.015 - 0.719 X_1 + 0.672 X_2$

Sehingga dikatakan bahwa *Job Stress* dan *Job Satisfaction* secara simultan berdampak terhadap *Psychological Well-*

Being.

**Tabel 3 Uji Hipotesis, Uji T**

Model	T	Sig
(Constant)	6.121	0.000
Job Stress	-4.071	0.000
Job Satisfaction	3.982	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 3, nilai T hitung *Job Stress* sebesar  $-4.071 > T$  tabel = 1,967, maka  $H_0$  T-test ditolak, dan  $H_1$  T-test diterima. Nilai T hitung untuk *Job Satisfaction* =  $3.982 > T$  tabel = 1,967, maka uji T  $H_0$  ditolak dan uji T  $H_1$  diterima. Sehingga dikatakan bahwa *Job Stress* berdampak negatif dan signifikan terhadap *Psychological Well-Being*, artinya semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah Tingkat *Psychological Well-Being*, begitu sebaliknya. Dikatakan juga *Job Satisfaction* memiliki dampak secara positif dan signifikan terhadap *Psychological Well-Being*, yang berarti semakin tinggi *Job Satisfaction* maka semakin tinggi juga Tingkat *Psychological Well-Being*. Berdasarkan uji hipotesis, ditemukan bahwa *Job Stress* memiliki dampak yang lebih besar terhadap *Psychological Well-Being*, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai T-hitung sebesar 4.071.

### Koefisien Determinansi

**Tabel 4 Koefisien Determinansi**

Statistik	Koefisien Determinansi ( $r^2$ )	BE (%)
X-Y	0.758	75.8

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4, nilai R-square yang diperoleh sebesar 0,758 atau 75.8%. Hal ini berarti *Job Stress* dan *Job Satisfaction* secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap *Psychological Well-Being* sebesar 75.8%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 75,8\% = 24,2\%$ ) disebabkan oleh faktor lain.

### Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa

terdapat dampak positif antara *Job Stress* dan *Job Satisfaction* terhadap *Psychological Well-Being*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Penelitian ini juga menunjukkan adanya dampak negatif *Job Stress* terhadap *Psychological Well-Being*, yang berarti semakin tinggi *Job Stress* maka semakin rendah *Psychological Well-Being*. Kemudian terdapat pula dampak positif *Job Satisfaction* terhadap *Psychological Well-Being*, yang berarti semakin tinggi *Job Satisfaction* maka semakin tinggi pula *Psychological Well-Being*. Besarnya dampak *Job Stress* dan *Job Satisfaction* terhadap *Psychological Well-Being* berdasarkan perhitungan R square adalah sebesar 0,758, atau dengan kata lain *Job Stress* dan *Job Satisfaction Support* memberikan sumbangan efektif sebesar 75,8%. Hal ini berarti masih terdapat 24,2% lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah faktor demografi, evaluasi terhadap pengalaman hidup, dan locus of control (Ryff, 1989) serta faktor kepribadian, usia, jenis kelamin, dan status sosial ekonomi (Huppert, 2009).

Karyawan pada PTS di Kota Medan merasa stres kerja yang cukup menonjol di lingkungan kampus swasta adalah tanggung jawab karyawan dalam mencari dan merekrut mahasiswa baru. Permasalahan ini menjadi krusial karena pada banyak kampus swasta, keberlanjutan operasional institusi sangat bergantung pada jumlah mahasiswa baru setiap tahunnya. Karyawan yang terlibat dalam proses ini sering kali harus bekerja di bawah tekanan tinggi, target yang ketat, serta tenggat waktu yang sempit. Target rekrutmen mahasiswa baru yang terus meningkat tiap tahun dapat menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan bagi karyawan yang bertugas, terlebih jika capaian target tersebut menjadi salah satu indikator evaluasi kinerja.

Sistem insentif yang kadang diberlakukan secara tidak merata juga memicu kecemburuan dan rasa tidak adil

di antara karyawan. Misalnya, ketika sebagian karyawan memperoleh insentif karena berhasil merekrut mahasiswa, sementara yang lain tidak, padahal semua telah berupaya dalam kapasitasnya masing-masing. Hal ini menciptakan ketidakpuasan kerja yang berkontribusi terhadap menurunnya aspek *Psychological Well-Being*, khususnya dalam dimensi hubungan antar pribadi dan penerimaan diri (Ryff, 1995).

Penelitian ini didukung oleh (Sulaiman et al., 2023) mengungkap bahwa tekanan kerja yang berlebihan berdampak pada meningkatnya risiko stres kerja yang kemudian menurunkan *Psychological Well-Being* karyawan. Penelitian lain juga mengatakan hal serupa, (Washinta & Hadi, 2021) bahwasannya stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Psychological Well-Being* karyawan. (Septina & Soeharto, 2023) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *Psychological Well-Being*. (Gunawan, 2025) juga mengatakan bahwasannya stress kerja berpengaruh terhadap *Psychological Well-Being*. Kemudian didukung lagi oleh Penelitian (Sari et al., 2025) yang mengatakan stress kerja juga berdampak terhadap *Psychological Well-Being*.

## SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat dampak positif antara *Job Stress* dan *Job Satisfaction* terhadap *Psychological Well-Being*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Penelitian ini juga menunjukkan adanya dampak negatif *Job Stress* terhadap *Psychological Well-Being*, yang berarti semakin tinggi *Job Stress* maka semakin rendah *Psychological Well-Being*. Kemudian terdapat pula dampak positif *Job Satisfaction* terhadap *Psychological Well-Being*, yang berarti semakin tinggi *Job Satisfaction* maka semakin tinggi pula *Psychological Well-Being*. Besarnya dampak *Job Stress* dan

*Job Satisfaction* terhadap *Psychological Well-Being* berdasarkan perhitungan R square adalah sebesar 0,758, atau dengan kata lain *Job Stress* dan *Job Satisfaction Support* memberikan sumbangan efektif sebesar 75,8%. Hal ini berarti masih terdapat 24,2% lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ginting, A. I. (2023). *Pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan di lingkungan Kantor Pajak Pratama Medan Barat*. Universitas Medan Area.
- Gunawan, I. (2025). THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY, SOCIAL SUPPORT AND JOB STRESS ON PSYCHOLOGICALWELL-BEING IN GENERATION Z AT PT PERMODALAN NASIONAL MADANI IN THE WEST JAVA AND SUMATRA REGIONS. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(1), 244–251.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137–164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- Robbins, M. M. (2023). Reflections on connections. *Primates*, 64(2), 191–197.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi (Edisi 5)*. Penerbit Erlangga. .
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson Education. .
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 57, Issue 6).
- 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>
- Sari, N. D. M., Putri, A. M., & Lutfianawati, D. (2025). PENGARUH STRES KERJA DAN USIA TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA ANGGOTA POLISI. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 7(1). <https://doi.org/10.33024/jpm.v7i1.14610>
- Septina, V. D., & Soeharto, T. N. E. D. (2023). WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA ANGGOTA POLISI WANITA. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 5(1). <https://doi.org/10.33024/jpm.v5i1.87>
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaiman, J., Effendy, S., & Lubis, R. (2023). THE EFFECT OF JOB INSECURITY AND SOCIAL SUPPORT TOWARD PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AMONG OUTSOURCED EMPLOYEES AT COMPANY X of MEDAN. *Jurnal Ekonomi*, 12(3), 720–727.
- Washinta, F. S. D., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Job Stres dan Job Satisfaction terhadap Psychological Well-Being. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1331–1340. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1331-1340>