

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini, peneliti membuat suatu kesimpulan yang berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya, peneliti juga akan menjelaskan implikasi manajerial terkait dengan hasil penelitian, menyampaikan keterbatasan penelitian, dan memberikan saran bagi penelitian selanjutnya.

### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan pada 125 responden untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kesepian di tempat kerja terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada AR KPP Pratama di Kantor Wilayah DJP Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun 125 responden tersebut terdiri dari 70,4% responden laki-laki dan 29,4% responden perempuan dengan penempatan kerja 16,8% di KPP Pratama Wonosari, 15,2% di KPP Pratama Wates, 21,6% di KPP Pratama Bantul, 21,6% di KPP Pratama Yogyakarta, dan 24,8% di KPP Pratama Sleman. Responden pada penelitian ini sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan yaitu 100% responden adalah AR KPP Pratama di lingkungan Kantor Wilayah DJP Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terdapat beberapa temuan yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini:

1. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja maupun kesejahteraan psikologis pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki koefisien beta positif terhadap kepuasan kerja, namun tidak signifikan. Hal serupa terjadi pada pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis pegawai. Berdasarkan hasil tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa stres

kerja, baik dalam bentuk tekanan atau beban kerja, tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pegawai.

2. Kesepian di tempat kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta bersifat negatif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kesepian yang dirasakan pegawai di tempat kerja, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang pegawai alami. Dalam kondisi kesepian, seperti kurangnya interaksi sosial yang bermakna atau rasa terisolasi di lingkungan kerja, dapat menjadi faktor yang menurunkan motivasi dan kepuasan pegawai.
3. Kesepian di tempat kerja juga berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kesepian di tempat kerja memiliki koefisien beta negatif terhadap kesejahteraan psikologis pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa perasaan kesepian yang dirasakan pegawai di tempat kerja tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja pegawai, tetapi juga menurunkan tingkat kesejahteraan psikologis secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan pentingnya interaksi sosial yang positif untuk mendukung kesehatan mental pegawai.
4. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien beta bersifat positif. Artinya, ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, hal tersebut dapat berdampak positif pada kesejahteraan psikologis pegawai. Faktor-faktor seperti

penghargaan, kenyamanan, atau perasaan dihargai di tempat kerja dimungkinkan dapat meningkatkan kualitas kesehatan mental pegawai.

## **B. Implikasi Manajerial**

Direktorat Jenderal Pajak dapat mengurangi tingkat stres kerja pegawai dengan menerapkan cara-cara seperti memberikan masukan kepada pegawai untuk bisa menerapkan teknik manajemen waktu yang tepat, menambah pelatihan relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial. Pimpinan dapat menjalin komunikasi yang lebih baik seperti mendengarkan keluhan dan masukan dari pegawai mengenai bagaimana cara kerja yang lebih efektif dan efisien serta memberikan perhatian yang lebih terhadap pegawai dengan memahami perasaan dan kebutuhan pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga pegawai pun dapat memberikan kontribusinya yang lebih optimal pada Direktorat Jenderal Pajak. Hal ini dapat diwujudkan dalam bentuk pembinaan mental bagi pegawai yang dilakukan rutin di setiap KPP Pratama.

Pimpinan dapat lebih memperhatikan hal-hal yang membuat kepuasan kerja pegawai meningkat seperti keinginan dan kebutuhan pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan tugas yang bervariasi. Untuk mengupayakan untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui pengakuan atas prestasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan peluang pengembangan karir. Hal ini dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga kepuasan pegawai dalam bekerja dapat memberikan kontribusinya secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan Direktorat

Jenderal Pajak. Hal ini dapat diwujudkan dalam bentuk penghargaan pegawai terbaik yang dilakukan rutin di setiap KPP Pratama.

Pimpinan juga harus memperhatikan dukungan sosial untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis, dengan cara mengadakan *family gathering* yang bertujuan mampu membangun keterikatan emosional, memperbaiki komunikasi bawahan dan atasan, serta pemahaman mengenai karakter pegawai. Selain itu, pimpinan juga diharapkan dapat menjalankan program pelatihan dan pengembangan pegawai yang berfokus terhadap aspek sosial dan emosional untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai. Menjalin hubungan baik secara individu, dengan tidak membatasi atau tidak memberi jarak antara atasan dengan bawahan, menganggap bawahan adalah partner atau rekan kerja yang selaras, dengan begitu akan meminimalisir tingkat rasa kesepian di tempat kerja yang dialami oleh pegawai, maka pegawai akan semakin merasa dianggap serta dihargai dan nyaman ketika bekerja yang selanjutnya dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kualitas kinerja mereka.

Di sisi lain, ketika target penerimaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai, biasanya akan timbul perasaan ketidakpuasan yang cukup signifikan di kalangan pegawai. Hal ini terjadi karena berkurangnya rasa pencapaian dan ketegangan akibat tekanan kinerja yang semakin meningkat. Beban psikologis yang dirasakan oleh pegawai juga akan semakin berat, ditambah dengan rasa ketidakadilan yang mungkin muncul apabila mereka merasa usaha yang dilakukan tidak dihargai atau dihitung dengan sepatutnya. Namun ketika organisasi mampu mengelola situasi ini dengan pendekatan manajerial yang tepat dan bijaksana,

dampak negatif dari ketidak tercapainya target tersebut bisa diminimalisir. Pendekatan seperti memberikan dukungan yang memadai, baik dalam bentuk pelatihan maupun sumber daya yang diperlukan, serta memberikan pengakuan terhadap usaha yang telah dilakukan oleh pegawai sangat penting untuk menjaga semangat dan motivasi mereka. Evaluasi objektif dan konstruktif mengenai kinerja pegawai tanpa memberikan stigma negatif terhadap kegagalan juga akan memberikan rasa keadilan dan penghargaan terhadap proses yang telah dilakukan pegawai. Dengan cara ini diharapkan pegawai akan merasa dihargai dan kepuasan kerja mereka tetap terjaga karena mereka merasa bahwa upaya yang telah dilakukan diakui dan dihargai oleh perusahaan.

Status sebagai Pegawai Negeri Sipil sering kali dianggap prestise di masyarakat dan memberikan kebanggaan tersendiri baik bagi individu maupun keluarga. Maka dari itu, sebagian besar pegawai akan memilih untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya meskipun menghadapi stres kerja dan kesepian di tempat kerja dengan berbagai alasan yang mencakup stabilitas, manfaat material, dan nilai sosial pekerjaan tersebut. Stabilitas pekerjaan yang tinggi seperti keamanan kerja dan kepastian finansial, termasuk gaji tetap, tunjangan kinerja, serta jaminan pensiun. Di samping itu, pegawai yang memilih untuk tetap bertahan dapat disebabkan oleh motivasi intrinsik seperti dapat memberikan kontribusi nyata bagi masyarakat melalui pelayanan publik.

Terdapat perbedaan yang signifikan dalam kesejahteraan psikologis antara pegawai yang tidak peduli dengan pencapaiannya dan pegawai yang berusaha untuk mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang tidak peduli dengan pencapaiannya

cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih rendah. Meskipun mereka mungkin tidak merasakan tekanan yang besar karena tidak menetapkan target pribadi yang tinggi, mereka bisa merasa tidak puas atau kosong karena tidak merasa terlibat atau berkontribusi secara maksimal. Kurangnya motivasi dan rasa pencapaian dapat menyebabkan mereka merasa terisolasi atau tidak dihargai, yang berdampak pada stres atau kecemasan. Sebaliknya, pegawai yang berusaha untuk mencapai tujuan biasanya memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi terutama jika usaha mereka dihargai. Meskipun ada tekanan kinerja, upaya untuk mencapai tujuan akan memberikan rasa pencapaian, kepercayaan diri, dan kebanggaan pribadi. Ketika pegawai berhasil mencapai target atau mendapatkan umpan balik positif, maka kepuasan kerja dan motivasi dapat meingkat. Namun tekanan yang berlebihan tetap perlu dihindari agar tidak menyebabkan stres yang berlebihan. Secara keseluruhan, pegawai yang berusaha cenderung merasakan kesejahteraan psikologis yang lebih baik karena adanya rasa pencapaian dan pengakuan, sementara pegawai yang tidak peduli dengan pencapaian cenderung merasa kurang terhubung dengan pekerjaan dan bisa menurunkan tingkat kepuasan dan motivasi mereka.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Terdapat beberapa keterbatasan pada penelitian ini. Pertama, penelitian ini terbatas pada pegawai di lingkungan Kantor Wilayah DJP Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga hasilnya kemungkinan tidak sepenuhnya berlaku untuk pegawai di wilayah provinsi lain atau instansi lain. Kedua, karena penelitian hanya dilakukan pada AR di lingkungan Kantor Wilayah DJP Daerah Istimewa

Yogyakarta maka jumlah responden yang digunakan masih sedikit sehingga kemungkinan kurang mewakili seluruh populasi AR di Indonesia. Ketiga, jumlah AR di lima KPP Pratama di lingkungan Kantor Wilayah DJP Daerah Istimewa Yogyakarta berbeda dan sedikit sehingga data responden per KPP Pratama tidak dimungkinkan untuk diolah secara terpisah di aplikasi SmartPLS. Keempat, penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yang berupa kuesioner yang bersifat self-assesment, sehingga memungkinkan adanya bias pada hasil penelitian karena data dan hasil penelitian menunjukkan penilaian dari persepsi masing-masing individu namun mengabaikan aspek mendalam dari pengalaman stres kerja dan kesepian.

#### **D. Saran**

Berikut beberapa saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya berdasarkan keterbatasan pada penelitian ini:

1. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan populasi AR di Kantor Wilayah DJP lain di luar Daerah Istimewa Yogyakarta sehingga dapat lebih mewakili setiap variable yang akan diteliti terhadap AR.
2. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan di posisi lain selain AR sehingga dapat diketahui pengaruh dari kesepian di tempat kerja terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pegawai secara keseluruhan di KPP Pratama.
3. Penelitian selanjutnya dapat ditambah dengan metode kualitatif untuk memperoleh aspek yang lebih mendalam dari pengalaman kesepian di tempat kerja.

4. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penambahan sumber data maupun penambahan instrumen lain yang bertujuan untuk membantu melengkapi data yang diperoleh.





## DAFTAR PUSTAKA

- Albert, A., Mega Sanjaya, Kuandi Chandra, Bestadrian Prawiro Theng, & Benny Lim. (2022). THE INFLUENCE OF JOB STRESS TO JOB SATISFACTION AMONG EMPLOYEES IN IEC MALAKA MEDAN. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(4),1589–1608.  
<https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i4.4306>
- Akgunduz, Y., Bardakoglu, O., & Kizilcalioglu, G. (2023). Happiness, job stress, job dedication and perceived organizational support: a mediating model. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(2), 654–673.  
<https://doi.org/10.1108/JHTI-07-2021-0189>
- Bakır, A. A. (2017). EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN PRINCIPALS ' ORGANIZATIONAL LONELINESS AND JOB SATISFACTION LEVELS. 50–71. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2602085>
- Basit, A. A., & Nauman, S. (2023). How workplace loneliness harms employee well-being: A moderated mediational model. *Frontiers in Psychology*, 13(January), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1086346>
- Blasco-Belled, A., & Alsinet, C. (2022). The architecture of psychological well-being: A network analysis study of the Ryff Psychological Well-Being Scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 63(3), 199–207.  
<https://doi.org/10.1111/sjop.12795>
- Chauhan, R. (2019). BUILDING PERFORMANCE SERVICE THROUGH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ANALYSIS, WORK STRESS AND WORK MOTIVATION (EMPIRICAL CASE STUDY IN STATIONERY DISTRIBUTOR COMPANIES). *Dijemss*, 1(2), 235–248.  
<https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Cosan, D. (2014). *An Evaluation of Loneliness*. April, 103–110.  
<https://doi.org/10.15405/epsbs.2014.05.13>
- Coxen, L., van der Vaart, L., Van den Broeck, A., & Rothmann, S. (2021). Basic Psychological Needs in the Work Context: A Systematic Literature Review of Diary Studies. *Frontiers in Psychology*, 12(October), 1–18.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.698526>
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan( Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus ). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Dumitru, M.-G., Țaga, E.-I., & Călin, M. F. (2023). The influence of frustration and loneliness on job satisfaction. *The „Black Sea” Journal of Psychology*, 14(4),

263–279. <https://doi.org/10.47577/bspsychology.bsjop.v14i4.278>

- Erdil, O., & Ertosun, Ö. G. (2011). The relationship between social climate and loneliness in the workplace and effects on employee well-being. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24(December 2011), 505–525. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.091>
- Faraz, N. J., & Indartono, S. (2018). The mediation of frequent job on the effect of job fit, job satisfaction, on performance. *Business & Management Review (Conference Proceedings)*, 9(4), 290–296. <https://t2m.io/LoKG4Pxx>
- Ganster, D. C. (2013). *Stress and employee well-being: The role of job control and supportive environments*. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 1-25.
- George, T. T. (2023). *The Relationship Between Job Stress And Employee Well-being In The IT Industry In Ireland*. August.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Howell, D. (2010). *Statistical Methods for Psychology*.
- Khatun, A., Bharti, V., & Tiwari, M. (2022). Effects of Work Stress on Psychological Well-Being and Job Satisfaction: a Review. *Revisioning and Reconstructing Paradigms and Advances in Industry 5.0, June*, 101–109. <https://www.researchgate.net/publication/361486312>
- Madrid, H. P., Barros, E., & Vasquez, C. A. (2020). The Emotion Regulation Roots of Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11(November), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609933>
- Merdiaty, N., & Aldrin, N. (2024). The role of job satisfaction towards burnout with well-being as a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 13(2), 98–106. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i2.3243>
- Mowday, R. T., & Sutton, R. I. (1993). Organizational Behavior : Organizational Contexts. In *Contexts*.
- Rahadi, D. R. (2023). Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM) 2023. *CV. Lentera Ilmu Madani, Juli*, 146.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>

- Saadeh, I. M., & Suifan, T. S. (2020). Job stress and organizational commitment in hospitals: The mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 226–242. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2018-1597>
- Sekaran, Uma & Bougie, R. (2013). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(7), 700–701. <https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079>
- Sekaran, Uma & Bougie, R. (2019). *Metode Penelitian untuk Bisnis I: Pendekatan Pengembangan-Keahlian 6th Edition*. Salemba Empat.
- Sopacuaperu, A. A., Kristianingsih, S. A., Psikologi, F., Kristen, U., Wacana, S., Being, P. W., Polri, A., & Maluku, P. (2024). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Psychology Well Being. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 6(1), 14–24.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Tabancali, E. (2016). İlkokul Öğretmenlerinin İş Doyumları İle İşyerindeki Yalnızlıkları Arasındaki İlişki. *Eğitim Arastirmalari - Eurasian Journal of Educational Research*, 2016(66), 263–280. <https://doi.org/10.14689/ejer.2016.66.15>
- Tasema, J. K. (2018). Hubungan antara Psychological Well Being dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Kantor X. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 39–46. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.84>
- VanderStoep, S. W., & Johnson, D. D. (2008) *arch Methods for Everyday Life: Blending Qualitative and Quantitative Approaches*. Wiley Professional, Reference & Trade (Wiley K&L). <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9780470478714>
- Wartono, T. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation. University of Minnesota.
- Weiss, R. S. (1973). Loneliness: The experience of emotional and social isolation. In *Loneliness: The experience of emotional and social isolation*. The MIT Press.
- Wright, S. L., Burt, C. D. B., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. In *New Zealand Journal of Psychology* (Vol. 35, Issue 2, pp. 59–68).

## KUESIONER PENELITIAN

### Pengaruh Stres Kerja dan Kesenjangan di Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis pada *Account Representative* di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Daerah Istimewa Yogyakarta

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

Berikan tanda lingkaran pada pilihan jawaban Anda

1. Jenis kelamin:
  - a. Laki – Laki
  - b. Perempuan
2. Tempat Anda bekerja saat ini:
  - a. KPP Pratama Wonosari
  - b. KPP Pratama Wates
  - c. KPP Pratama Bantul
  - d. KPP Pratama Yogyakarta
  - e. KPP Pratama Sleman

#### B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah kuesioner dengan teliti.
2. Pilih salah satu jawaban skala yang menurut anda paling tepat.
3. Dalam pengisian kuesioner dimohon mengisi dengan jujur.
4. Silahkan beri checklist pada kolom sesuai jawaban anda.
5. Pilihan dan skala keterangan

Skala	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

#### C. PERNYATAAN

Stres Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki tanpa fasilitas yang memadai.					

2	Emosi saya sering memuncak ketika saya tidak mampu lagi menanggung beban pekerjaan.					
3	Kelelahan fisik menyebabkan konsentrasi saya dalam bekerja menurun.					
4	Saya sering mengalami kesulitan tidur karena masalah di tempat kerja.					
5	Jam kerja lembur memberatkan bagi saya.					

#### Kesepian di Tempat kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa kesulitan untuk menjalin hubungan yang dekat dengan rekan kerja.					
2	Saya sering merasa tidak memiliki teman di tempat kerja.					
3	Saya merasa diabaikan oleh rekan kerja di tempat kerja.					
4	Saya merasa tidak ada orang di tempat kerja yang bisa saya ajak bicara tentang masalah pribadi.					
5	Saya merasa tidak ada yang mendukung saya secara emosional di tempat kerja.					
6	Meskipun ada banyak orang di sekitar saya, saya merasa sendirian di tempat kerja.					

#### Kepuasan Kerja

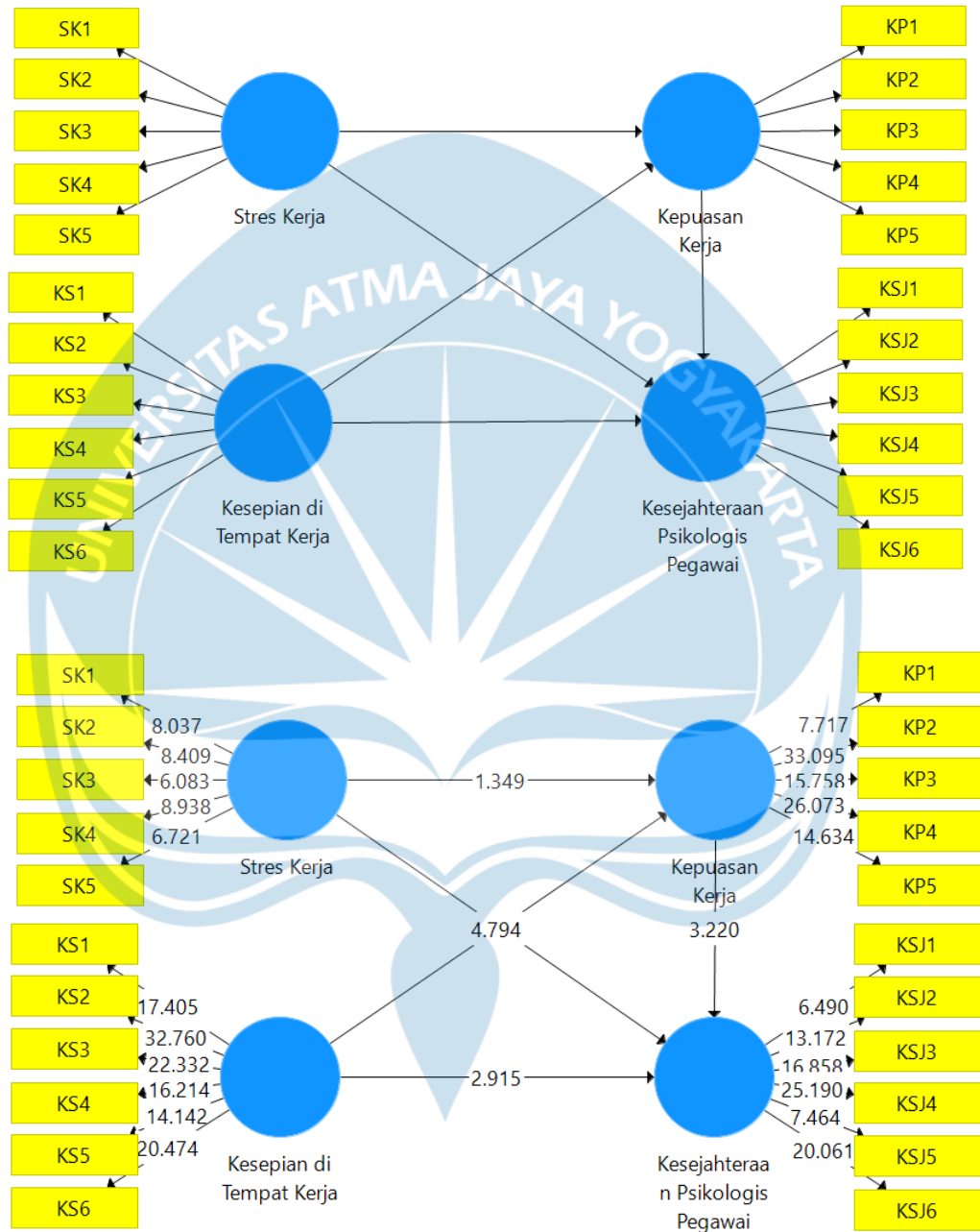
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya puas dengan kebebasan yang saya miliki dalam melaksanakan pekerjaan saya.					
2	Saya puas dengan gaji yang saya terima untuk pekerjaan saya.					
3	Saya puas dengan hubungan saya dengan rekan kerja.					

4	Saya puas dengan pengakuan atas prestasi saya di tempat kerja.					
5	Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya.					

#### Kesejahteraan Psikologis Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa hidup saya memiliki tujuan dan arah yang jelas.					
2	Saya menerima sebagian besar aspek tentang diri saya sendiri.					
3	Saya merasa dapat mengelola tanggung jawab sehari-hari dengan baik.					
4	Saya merasa hubungan saya dengan orang lain hangat dan penuh kepercayaan.					
5	Saya sering berusaha untuk terus berkembang dan menjadi orang yang lebih baik.					
6	Saya merasa mampu membuat keputusan sendiri tanpa terpengaruh oleh orang lain.					

**HASIL DATA SMART PLS**



## Outer Loading

	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Kesejahteraan Psikologis Pegawai</b>	<b>Kesepian di Tempat Kerja</b>	<b>Stres Kerja</b>
KP1	0,719			
KP2	0,901			
KP3	0,833			
KP4	0,887			
KP5	0,777			
KS1			0,823	
KS2			0,896	
KS3			0,847	
KS4			0,819	
KS5			0,852	
KS6			0,764	
KSJ1		0,708		
KSJ2		0,827		
KSJ3		0,825		
KSJ4		0,853		
KSJ5		0,738		
KSJ6		0,857		
SK1				0,811
SK2				0,861
SK3				0,845
SK4				0,823
SK5				0,780

## Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extract...	Copy to Clipboard:
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
Kepuasan Kerja	0.885	0.908	0.914	0.683	
Kesejahteraan Psikologis Pegawai	0.892	0.923	0.916	0.646	
Kesepian di Tempat Kerja	0.912	0.915	0.932	0.696	
Stres Kerja	0.884	0.929	0.914	0.680	



## Cross Loading

	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Kesejahteraan Psikologis Pegawai</b>	<b>Kesepian di Tempat Kerja</b>	<b>Stres Kerja</b>
<b>KP1</b>	0.719	0.141	-0.087	0.144
<b>KP2</b>	0.901	0.266	-0.326	0.159
<b>KP3</b>	0.833	0.261	-0.277	0.114
<b>KP4</b>	0.887	0.261	-0.339	0.157
<b>KP5</b>	0.777	0.370	-0.311	0.184
<b>KS1</b>	-0.244	-0.218	0.823	0.105
<b>KS2</b>	-0.337	-0.219	0.896	-0.083
<b>KS3</b>	-0.288	-0.196	0.847	0.016
<b>KS4</b>	-0.284	-0.269	0.819	-0.092
<b>KS5</b>	-0.254	-0.310	0.852	-0.044
<b>KS6</b>	-0.325	-0.296	0.764	0.011
<b>KSJ1</b>	0.153	0.708	-0.170	-0.030
<b>KSJ2</b>	0.257	0.827	-0.264	-0.017
<b>KSJ3</b>	0.422	0.825	-0.272	0.059
<b>KSJ4</b>	0.256	0.853	-0.314	-0.017
<b>KSJ5</b>	0.172	0.738	-0.174	0.016
<b>KSJ6</b>	0.236	0.857	-0.228	-0.072
<b>SK1</b>	0.107	0.004	0.024	0.811
<b>SK2</b>	0.210	0.045	-0.026	0.861
<b>SK3</b>	0.162	-0.092	-0.090	0.845
<b>SK4</b>	0.120	0.043	0.028	0.823
<b>SK5</b>	0.122	-0.033	0.012	0.780

## Fornell Larcker

## Discriminant Validity

	Kepuasan...	Kesejahte...	Kesepian ...	Stres Kerja
Kepuasan Kerja	0.826			
Kesejahteraan Psikologis Pegawai	0.333	0.803		
Kesepian di Tempat Kerja	-0.350	-0.306	0.834	
Stres Kerja	0.185	-0.007	-0.022	0.825

## Q-Square

### Construct Crossvalidated Redundancy

Total	Case1	Case2	Case3	Case4	Case5
			SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-S...
Kepuasan Kerja			625.000	571.630	0.085
Kesejahteraan Psikologis Pegawai			750.000	688.639	0.082
Kesepian di Tempat Kerja			750.000	750.000	
Stres Kerja			625.000	625.000	

### R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square ...
Kepuasan Kerja	0.154	0.140
Kesejahteraan Psikologis Pegawai	0.155	0.134

### Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias ...	Samples	Copy to Clipboard:	
	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
Kepuasan Kerja -> Kesejahteraan Psikologis Pegawai	0.270	0.290	0.084	3.220	<b>0.001</b>
Kesepian di Tempat Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.346	-0.355	0.072	4.794	<b>0.000</b>
Kesepian di Tempat Kerja -> Kesejahteraan Psikologis Pegawai	-0.213	-0.216	0.073	2.915	<b>0.004</b>
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	0.178	0.168	0.132	1.349	<b>0.178</b>
Stres Kerja -> Kesejahteraan Psikologis Pegawai	-0.062	-0.064	0.149	0.417	<b>0.677</b>