

Peranan *Workplace Trust* dan *Psychological Capital* Terhadap *Workplace Well Being* Pada Karyawan Perusahaan X

Sinta Dewi Yuniarti¹, Zamralita²

^{1,2}Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara, Jakarta
sinta.717212034@stu.untar.ac.id

ABSTRACT

Human Resources (HR) has a very important role in business development. Human resources who have relevant skills and competencies needed to carry out business tasks are valuable assets for the company. For this reason, the method used is to provide welfare programs to employees to maintain and improve the physical and mental conditions of employees so that their work productivity increases. In this study, Workplace Trust and Psychological Capital are used as independent variables that contribute to workplace well-being. In this study the sampling method used is purposive sampling. after taking 350 samples and then collecting data. The data analysis method used to examine the influence of workplace trust and psychological capital on workplace well-being is multiple linear regression analysis. The research results indicate a significant influence of the variables Workplace Trust and Psychological Capital on Workplace Well-Being, with a significance value of < 0.05 .

Keywords: *workplace well-being, Workplace trust, Psychological Capital*

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan bisnis. SDM yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang relevan dan diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas bisnis adalah aset berharga bagi perusahaan. Untuk itu, cara yang digunakan adalah dengan memberikan program kesejahteraan pada karyawan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Pada penelitian ini menggunakan *workplace trust* dan *psychological capital* sebagai variabel independen yang berperan terhadap *workplace well-being*. Pada penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*. setelah dilakukan pengambilan sampel dari 350 populasi dan selanjutnya pengumpulan data. Metode analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh dari *workplace trust* dan *psychological capital* terhadap *workplace well being* menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dari variabel *Workplace Trust* dan *Psychological Capital* terhadap *Workplace Well Being* dengan nilai signifikan $< 0,05$.

Kata kunci: *Workplace Well-Being, Workplace Trust, Psychological Capital*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan bisnis. SDM yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang relevan dan diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas bisnis adalah aset berharga bagi perusahaan. Karyawan yang terampil dapat berkontribusi secara efektif dalam

berbagai bidang, meningkatkan efisiensi operasional, dan membantu perusahaan mengatasi tantangan yang dihadapi (Kosali, 2021). Dengan demikian maka setiap perusahaan pasti akan selalu mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya, terkhusus mereka yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja pun akan semakin meningkat. Untuk itu, cara yang digunakan adalah dengan memberikan kesejahteraan pada karyawan dalam wujud program yang harus dilaksanakan, dimana program ini disebut program kesejahteraan karyawan.

Menurut (Melayu, 2018) tujuan adanya program kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Program kesejahteraan karyawan merupakan layanan pekerja mencakup keuntungan yang beraneka ragam yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja disamping upah dan gaji. Kesejahteraan tempat kerja merupakan elemen penting dari keberhasilan suatu organisasi dan berkontribusi pada hasil yang diharapkan seperti peningkatan kinerja karyawan (Aryanti, Sari, & Widiana) Karyawan dengan kesejahteraan yang tinggi juga lebih produktif, sehingga kesejahteraan karyawan merupakan elemen penting bagi perusahaan karena perusahaan dengan tingkat kesejahteraan karyawan yang tinggi memiliki keuntungan dan produktivitas yang lebih banyak di perusahaannya (Aryanti, Sari, & Widiana).

Workplace Well Being memiliki 3 bagian Menurut Page & Vella-Brodrick dalam (Islami & Eva, 2021) yaitu *subjective well-being*, *workplace well-being* dan *psychological well-being*. *Subjective well-being* adalah kepuasan hidup dan *dispositional affect*. *Workplace well-being* adalah kepuasan kerja dan hal-hal terkait pekerjaan. *Psychological well-being* adalah penerimaan diri, hubungan interpersonal positif, dan perkembangan diri. Dari ketiga bagian *employee well-being*, dapat dilihat bahwa *workplace well-being* yang paling dekat hubungannya topik penelitian ini, karena pekerja mengalami perubahan pola kerja dan kebiasaan yang dilakukan di tempat kerja. Menurut Warr dalam (Pradhan & Hati, 2022) juga menyatakan bahwa sebagian besar penelitian berkaitan dengan kesejahteraan menggunakan dimensi ini sebagai variabel dependen.

Konsep kesejahteraan (*well-being*) karyawan di tempat kerja mencakup berbagai pandangan dari para ahli dan memiliki ruang lingkup yang luas. konsep ini yaitu *workplace well-being*. *workplace well-being* menjelaskan bahwa kesejahteraan di tempat kerja berbeda dengan konsep kesejahteraan sebelumnya yang tidak secara spesifik membahas aspek pekerjaan dan lingkungan kerja (Akhbar, Harding, & Yanuarti, 2020) *workplace well-being* menjadi semakin penting di dunia kerja saat ini karena memiliki banyak manfaat bagi perusahaan dan karyawan. Karyawan yang merasa sehat secara fisik dan mental cenderung lebih produktif, lebih fokus, lebih bahagia, dan lebih loyal terhadap perusahaan mereka. Di sisi lain, perusahaan yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan cenderung memiliki karyawan yang lebih berkinerja, memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, dan lebih sedikit biaya kesehatan. Kesejahteraan karyawan di tempat kerja biasa dikenal dengan *workplace*

well-being, yang dalam lingkup pekerjaan berorientasi pada proses yang jelas dimana suatu individu mampu bekerja secara aktif sehingga dirinya dapat mengeluarkan fungsi atau potensinya secara optimal dengan kondisi fisik, lingkup sosial, kehidupan spiritual, dan psikis yang baik (Bennett et al, 2017 dalam Ririmase, 2022).

Workplace well-being memiliki berbagai pengertian dengan pendekatan yang berbeda-beda. Danna dan Griffin (1999) dalam Islami & Eva (2021) menggunakan istilah *health and well-being* untuk melihat kesejahteraan kerja karyawan (*workplace well-being*). *Health* diartikan sebagai gejala fisiologis dan psikologis yang berkaitan dengan konteks medis. Selanjutnya *well-being*, diartikan sebagai ukuran kesejahteraan berdasarkan pengalaman hidup dan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan. Page (2005) dalam Islami & Eva (2021) menjelaskan definisi *workplace well-being* yaitu rasa sejahtera yang diperoleh oleh karyawan dari pekerjaan mereka yang terkait dengan perasaan karyawan secara umum (*core affect*), ditambah dengan kepuasan intrinsik dan/atau ekstrinsik dari pekerjaan (*work values*). *Core affect* diartikan sebagai suatu keadaan dimana rasa nyaman dan tidak nyaman bercampur dan gairah yang memperani aktivitas manusia. Sedangkan konstruksi terkait dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik adalah nilai-nilai kerja. Ini menunjukkan tingkat nilai, kepentingan, dan keinginan yang ditempatkan seseorang pada apa terjadi di tempat kerja, misalnya pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik, penggunaan kemampuan dan pengetahuan (Knoop dalam Page, 2005 dalam Islami & Eva (2021)).

Workplace well-being adalah komponen yang paling dekat hubungannya dengan pekerja dan lingkungan kerja karena pekerja menghabiskan sebagian besar waktunya di lingkungan kerja. Pada dasarnya terdapat 3 kesejahteraan karyawan (Page & Vella-Brodrick dalam Islami & Eva, 2021), yaitu: (a) *subjective well-being* adalah kepuasan hidup dan *dispositional affect*. (b) *workplace well-being* adalah kepuasan kerja dan hal-hal terkait pekerjaan. (c) *Psychological well-being* adalah penerimaan diri, hubungan interpersonal positif, dan perkembangan diri.

(Kun, Balogh, & Kraz, 2017) mendefinisikan *workplace well-being* adalah perasaan positif dan pertumbuhan karakteristik yang memungkinkan individu dan organisasi maju dan berkembang. Harter et al. (2004) mendefinisikan *workplace well-being* sebagai kesehatan mental karyawan yang diperani oleh pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan terhadap lingkungan, integrasi sosial, dan kontribusi sosial. Harter et al. (2004) menjelaskan bahwa *workplace well-being* merupakan fungsi untuk membantu karyawan melakukan apa yang secara alami benar bagi mereka dengan membebaskan mereka untuk melakukan kreativitasnya melalui perilaku yang memperani keterlibatan karyawan sehingga meningkatkan frekuensi emosi positif. Perilaku yang meningkatkan frekuensi emosi positif ini memiliki efek jangka panjang yang baik bagi karyawan dan organisasi. (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002) (Kun, Balogh, & Kraz, 2017) mendefinisikan *workplace well-being* sebagai perasaan sejahtera yang dimaknai dengan kehadiran perasaan yang positif.

Penelitian ini direncanakan pada perusahaan X yang merupakan salah satu perusahaan *start up* di Jakarta. Sebagai sebuah perusahaan *start up*, perusahaan X tentunya memiliki visi/misi dan target yang harus dicapai agar perusahaan tersebut terus dapat berdiri dan berkembang. Mengingat karyawan adalah ujung tombak dimana perusahaan dapat selalu mencapai target atau tujuan yang sudah ditentukan. Kinerja karyawan yang maksimal akan memberikan hasil yang baik pula demi mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu hal yang dapat membuat kinerja karyawan menjadi baik adalah tercapainya kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Namun pada kenyataannya tidak semua individu merasakan kesejahteraan di tempat kerjanya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa subjek merasa belum tercapainya *workplace well-being* terkait aspek *core affect*, tanggung jawab dalam pekerjaan, gaji, peluang promosi, kondisi lingkungan sosial, dan makna dalam bekerja. Banyak faktor yang menjadi variabel penentu munculnya kesejahteraan karyawan di suatu perusahaan.

Kepercayaan juga terkait erat dengan komunikasi. Di tempat kerja di mana kepercayaan rendah, komunikasi dapat rusak, menyebabkan kesalahpahaman, konflik, dan kurangnya kolaborasi. Kerusakan komunikasi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang negatif, yang menyebabkan stres dan ketidakpuasan. Di sisi lain, ketika kepercayaan tinggi, komunikasi ditingkatkan, mengarah ke kerja sama tim, kolaborasi, dan pemecahan masalah yang lebih baik (Rahmatullah, 2023). Lingkungan kerja yang positif ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan secara keseluruhan. Dengan demikian, kepercayaan di tempat kerja memainkan peran penting dalam kesejahteraan karyawan. Kepercayaan dapat mengurangi stres, kecemasan, dan ketidakpuasan kerja, yang mengarah pada peningkatan kesehatan mental dan kesejahteraan secara keseluruhan (Rennie et al, 2024). Organisasi yang memprioritaskan membangun kepercayaan di tempat kerja dapat meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan produktivitas sambil mengembangkan lingkungan kerja yang positif.

Kepercayaan menurut (Praine, Katie, & Paine, 2003) merupakan hal yang paling penting dalam menilai maupun membentuk komponen dari kualitas hubungan. Kepercayaan diartikan sebagai komponen hubungan interpersonal yang terbentuk di antara keluarga, pasangan, rekan, kerabat, dan lain-lain. Kepercayaan dalam bidang industri dan organisasi lebih ditekankan pada hubungan antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan manajer, manajer dengan manajemen, dan karyawan dengan manajemen. Kepercayaan merupakan konsep multi dimensi yang dimulai dari *multi-level* dimana kepercayaan adalah hasil dari interaksi yang dilakukan antara rekan kerja, tim, organisasi, bahkan antar organisasi. Berakar kultural yang mana kepercayaan terkait erat dengan norma, nilai, dan budaya dalam organisasi. Kepercayaan berbasis komunikasi merupakan hasil dari perilaku komunikasi, seperti memberikan sebuah informasi yang akurat, memberikan penjelasan untuk keputusan dan menunjukkan keterbukaan yang tulus dan tepat. Kepercayaan bersifat dinamis yang artinya selalu berubah ketika siklus

melalui fase-fase membangun, destabilisasi, dan tidak terpecahkan. Multi-dimensional merupakan beberapa faktor yang terdiri dari kognitif, emosi, dan perilaku, sehingga semuanya memengaruhi persepsi perorangan mengenai kepercayaan.

Definisi kepercayaan berbeda-beda. Definisi kepercayaan yang diterima secara luas menyatakan bahwa itu adalah keadaan psikologis yang terdiri dari niat untuk menerima kerentanan berdasarkan harapan positif dari niat atau perilaku orang lain (Migliore & Horton DeClouette, 2011 dalam Schoeman, 2012). Kepercayaan meningkat ketika perilaku sesuai dengan harapan bagaimana orang tersebut seharusnya berperilaku. Ketika perilaku dan hasil tidak sesuai dengan harapan, kepercayaan menurun.

Trust (kepercayaan) adalah keyakinan atau keyakinan yang positif yang dimiliki seseorang terhadap integritas, kemampuan, niat baik, dan keandalan orang lain atau suatu entitas (seperti organisasi). Ini melibatkan keyakinan bahwa orang atau entitas tersebut akan berperilaku dengan cara yang diharapkan, memenuhi janji-janji, dan bertindak sesuai dengan norma-norma etika dan nilai-nilai yang diterima (Listyorini sari, 2015). Trust sangat penting dalam konteks hubungan interpersonal, termasuk di tempat kerja. Ini membentuk dasar hubungan yang sehat dan saling menguntungkan antara individu-individu di lingkungan kerja. Ketika *trust* ada, individu cenderung merasa lebih nyaman, aman, dan percaya diri dalam berinteraksi dengan orang lain.

Aspek kepercayaan menurut (Prairie, Katie, & Paine, 2003) terdiri atas kompetensi, integritas, kebergantungan, keterbukaan, kerentanan, kepedulian terhadap karyawan, identifikasi, kontrol mutualitas, kepuasan, komitmen, hubungan pertukaran, dan hubungan komunal. Kompetensi merupakan dimensi kepercayaan mengenai keyakinan terhadap organisasi bahwa organisasi dapat bersaing dan bertahan sesuai dengan pasarnya. Integritas merupakan keyakinan bahwa organisasi berperilaku adil. Kebergantungan menjelaskan bahwa organisasi mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan apa yang menjadi tujuan organisasi sehingga dapat diandalkan. Keterbukaan merupakan dimensi dimana tidak hanya melibatkan keakuratan informasi yang dibagikan, tetapi seberapa tulus dan tepat informasi tersebut disampaikan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Dirks & Ferrin, 2002) menunjukkan bahwa tingkat *trust* yang tinggi di tempat kerja berhubungan secara positif dengan kesejahteraan psikologis, termasuk kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Shore, Sy, & Strauss, 2006) menemukan bahwa tingkat *trust* dalam hubungan supervisor-bawahan berhubungan positif dengan kesejahteraan kerja dan kesejahteraan psikologis. Karyawan yang merasa memiliki *trust* yang tinggi terhadap atasan mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan mengalami tingkat stres yang lebih rendah.

Selain kepercayaan di tempat kerja, variabel yang juga dapat memengaruhi *Workplace well-being* ialah *Psychological Capital*. Menurut (Luthans, Luthans, & Avey,

2014) *Workplace well-being* dapat terpenuhi dengan berbagai faktor, salah satunya ialah *Psychological Capital*. *Psychological capital* adalah keadaan psikologis dari individu yang memiliki karakteristik keyakinan diri dalam meraih kesuksesan dan menyelesaikan tugas yang menantang; optimis atas kesuksesan sekarang dan masa depan; pengharapan merupakan sebuah bentuk ketekunan untuk meraih target; dan resiliensi adalah suatu bentuk kemampuan individu untuk bangkit dari kegagalan dan kesulitan yang dihadapi dan dapat menjadi lebih sukses dari sebelumnya (Luthans, Avolio, & Norman, 2007) Nelsoon & Cooper (2007), menyatakan bahwa *psychological capital* diartikan sebagai kondisi positif pada individu yang jauh dari gambaran putus asa dan kesulitan dalam lingkup organisasi.

Kepercayaan menurut (Praine, Katie, & Paine, 2003) merupakan hal yang paling penting dalam menilai maupun membentuk komponen dari kualitas hubungan. Kepercayaan diartikan sebagai komponen hubungan interpersonal yang terbentuk di antara keluarga, pasangan, rekan, kerabat, dan lain-lain (Nurrachmah, 2024). Kepercayaan dalam bidang industri dan organisasi lebih ditekankan pada hubungan antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan manajer, manajer dengan manajemen, dan karyawan dengan manajemen. Kepercayaan merupakan konsep multi dimensi yang dimulai dari multi-level dimana kepercayaan adalah hasil dari interaksi yang dilakukan antara rekan kerja, tim, organisasi, bahkan antar organisasi (Meyer et al, 2024). Berakar kultural yang mana kepercayaan terkait erat dengan norma, nilai, dan budaya dalam organisasi. Kepercayaan berbasis komunikasi merupakan hasil dari perilaku komunikasi, seperti memberikan sebuah informasi yang akurat, memberikan penjelasan untuk keputusan dan menunjukkan keterbukaan yang tulus dan tepat (Fitria & Siswanto, 2019). Kepercayaan bersifat dinamis yang artinya selalu berubah ketika siklus melalui fase-fase membangun, destablisasi, dan tidak terpecahkan. Multi-dimensional merupakan beberapa faktor yang terdiri dari kognitif, emosi, dan perilaku, sehingga semuanya memengaruhi persepsi perorangan mengenai kepercayaan.

Psychological Capital (Psycap) adalah konsep yang dikembangkan oleh Fred Luthans dan koleganya sebagai sebuah kerangka teoritis yang menggabungkan empat faktor psikologis yang berkontribusi pada kesejahteraan individu dan organisasi (Luthans & Avolio, 2007). Keempat faktor *Psycap* tersebut adalah: 1) Optimisme (Optimism): Individu yang optimis cenderung melihat kesempatan dan tantangan sebagai peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan. Optimisme dapat membantu mengatasi stres, meningkatkan motivasi, dan memengaruhi kesejahteraan individu dan kinerja organisasi; 2) Harapan (Hope): Individu dengan tingkat harapan yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang kuat, bertahan dalam menghadapi rintangan, dan berupaya mencapai hasil yang diinginkan. Harapan dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis, motivasi, dan pencapaian individu di tempat kerja; 3) Ketahanan (*Resilience*): Individu yang memiliki ketahanan yang tinggi cenderung mampu mengatasi stres dan tantangan dengan lebih baik. Ketahanan dapat membantu mengurangi dampak negatif dari tekanan kerja, meningkatkan ketahanan mental, dan berkontribusi pada kesejahteraan dan produktivitas individu; 4) Efikasi

Diri (*Self-Efficacy*): Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki keyakinan kuat pada kemampuan pribadi mereka, merasa lebih berkompeten, dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan. Efikasi diri dapat memperani kinerja, motivasi, dan kesejahteraan individu di tempat kerja (Triccia & Satiningsih, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh (Winurini, 2020) meneliti mengenai *Psychological capital* dan *workplace well-being* di kehidupan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penelitian tersebut mendapat hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *workplace well-being* dan *psychological capital*. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Saad, Delany, & Elneel, 2020) mendapati hasil jika *psychological capital* (*PsyCap*) memiliki peranan terhadap *workplace well-being*.

Dinamika psikologis dari peranan *workplace trust* dan *psychological capital* terhadap *workplace well-being* berhubungan erat dengan bagaimana karyawan merasa aman, dihargai, dan termotivasi di tempat kerja. *Workplace trust* meliputi kepercayaan terhadap rekan kerja, atasan, dan organisasi, menciptakan lingkungan yang mendukung dan kolaboratif. Karyawan yang percaya bahwa mereka diperlakukan dengan adil dan dapat mengandalkan orang lain, maka cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah, memiliki rasa aman, dan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif. Kepercayaan ini berperan penting dalam menjaga komunikasi yang efektif, mengurangi konflik, dan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga dapat mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Psychological capital mempengaruhi bagaimana karyawan mengatasi tantangan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki *psychological capital* tinggi cenderung lebih optimis, mampu bangkit dari kegagalan, dan percaya pada kemampuan mereka untuk mencapai tujuan. Secara bersamaan, *workplace trust* dan *psychological capital* menciptakan interaksi yang mendukung pertumbuhan pribadi dan kesejahteraan psikologis. Kepercayaan di tempat kerja menyediakan fondasi bagi hubungan yang sehat dan kolaboratif, sementara *psychological capital* meningkatkan ketahanan dan motivasi individu. Kombinasi dari kedua faktor ini menghasilkan suasana kerja yang lebih kondusif, meningkatkan *workplace well being* serta mengurangi risiko burnout serta ketidakpuasan kerja.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui apakah *workplace trust* dan *psychological capital* dapat mempengaruhi *workplace well-being*. Mengingat penelitian ini masih sangat jarang dilakukan, sehingga peneliti mengangkat topik ini untuk memberikan masukan kepada perusahaan mengenai faktor – faktor penting yang dapat meningkatkan *workplace well-being*, sehingga lingkungan kerja akan semakin nyaman.

Pernyataan Penelitian 1

Kepercayaan di tempat kerja adalah keyakinan bahwa rekan kerja dan manajemen akan berperilaku secara etis, dapat diandalkan, dan konsisten dengan nilai-nilai organisasi. Kepercayaan ini memiliki peran penting dalam membangun hubungan yang kuat, meningkatkan komunikasi, dan meningkatkan produktivitas di

tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mempercayai kolega dan manajer mereka memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi (Dalati & Alchach, 2018) Kepercayaan di tempat kerja juga berperan pada kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan merasa dapat mempercayai rekan kerja dan manajemen, mereka merasa aman dan didukung di lingkungan kerja mereka. Hal ini dapat mengurangi stres dan kecemasan, serta meningkatkan kesehatan mental dan kesejahteraan (Luangalth, Ali, & Mohannak, 2019)

Selain itu, kepercayaan juga berdampak pada perasaan dihargai dan dihormati. Ketika karyawan merasa dipercaya, mereka merasa dihargai dan dihormati, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, serta meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Sebaliknya, ketika kepercayaan rendah, karyawan dapat mengalami stres, kecemasan, dan ketidakpuasan kerja, yang berdampak negatif pada kesejahteraan (Munawar et al., 2020).

Kepercayaan juga memiliki kaitan yang erat dengan komunikasi di tempat kerja. Ketika kepercayaan rendah, komunikasi dapat terganggu, mengakibatkan kesalahpahaman, konflik, dan kurangnya kolaborasi. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang negatif, meningkatkan stres dan ketidakpuasan. Sebaliknya, kepercayaan yang tinggi memperbaiki komunikasi, mendorong kerja tim, kolaborasi, dan pemecahan masalah yang lebih baik (Rahmatullah, 2023). Lingkungan kerja yang positif ini meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan secara keseluruhan (Rennie et al, 2024). Oleh karena itu, kepercayaan di tempat kerja berperan penting dalam kesejahteraan karyawan, mengurangi stres, kecemasan, dan ketidakpuasan, serta meningkatkan kesehatan mental dan kesejahteraan secara keseluruhan. Organisasi yang mengutamakan membangun kepercayaan di tempat kerja dapat meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan produktivitas sambil menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dari penjelasan di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat Peranan *Workplace Trust* terhadap *Workplace Well-Being*

Pernyataan Penelitian 2

Psychcap dianggap sebagai sumber daya psikologis yang dapat ditingkatkan dan dikembangkan melalui pelatihan, pengalaman kerja, dan dukungan organisasi. Pengembangan *Psychcap* baik pada tingkat individu maupun organisasi berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, peningkatan kinerja, inovasi, dan kesuksesan jangka panjang organisasi. *Psychcap* yang positif mencerminkan keadaan psikologis yang positif yang memberikan kontribusi pada tingkat efektivitas yang lebih tinggi dan berkembang di dalam organisasi. *Psychcap* dapat diartikan sebagai keadaan perkembangan positif yang terdiri dari harapan, kemanjuran diri, ketahanan, dan optimisme (Schoeman, 2012)

Law, Wong, dan Mobley (1998) sebagaimana dikutip oleh Clapp-Smith, Vogelgesang, dan Avolio (2009) dalam (Schoeman, 2012) menyatakan bahwa *Psychcap*

dapat dijelaskan sebagai konstruksi multidimensi, dan *Psycap* telah diidentifikasi sebagai faktor yang lebih variatif dalam memprediksi hasil ketika dipandang sebagai konstruksi utuh yang berbeda dari komponen individunya. Penelitian ini lebih berfokus pada peranan gabungan *Psycap* terhadap kesejahteraan organisasi dan manajer di tempat kerja bisnis. *Psycap* dapat dianggap sebagai varian yang terdiri dari harapan, *self-efficacy*, ketahanan, dan optimisme (Schoeman, 2012)).

Psycap yang tinggi, seperti optimisme, harapan, ketahanan, dan efikasi diri yang kuat, berhubungan dengan kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi di tempat kerja. Individu yang memiliki *Psycap* yang kuat cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih optimis tentang masa depan, dan lebih mampu mengatasi stres dan tekanan. Selain itu, karyawan yang memiliki tingkat *Psycap* yang tinggi merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, merasa lebih terlibat, dan memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada *workplace well-being* secara keseluruhan.

H2: Terdapat Peranan *Psychological Capital* terhadap *Workplace Well-Being*

Pernyataan Penelitian 3

Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mempercayai kolega dan manajer mereka memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi (Dalati & Alchach, 2018). Kepercayaan juga berdampak pada perasaan dihargai dan dihormati. Ketika karyawan merasa dipercaya, mereka merasa dihargai dan dihormati, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, serta meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.

Avolio (2009) dalam (Schoeman, 2012) menyatakan bahwa *Psycap* dapat dijelaskan sebagai konstruksi multidimensi, dan *Psycap* telah diidentifikasi sebagai faktor yang lebih variatif dalam memprediksi hasil ketika dipandang sebagai konstruksi utuh yang berbeda dari komponen individunya. Oleh karena itu, kepercayaan di tempat kerja berperan penting dalam kesejahteraan karyawan, mengurangi stres, kecemasan, dan ketidakpuasan, serta meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan dan karyawan yang memiliki tingkat *Psycap* yang tinggi merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, merasa lebih terlibat, dan memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

H3: Terdapat Peranan *Workplace Trust* dan *Psychological Capital* terhadap *Workplace Well-Being*

METODE PENELITIAN

Partisipan

Sebanyak 350 Partisipan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan X dari berbagai cabang maupun anak perusahaan yang telah bekerja di Perusahaan X minimal 6 bulan masa kerja, dengan pendidikan minimal SMA/ SMK sederajat, dan bersedia mengisi seluruh kuesioner yang diberikan oleh peneliti.

Dalam penelitian ini banyak perusahaan di bidang yang sama seperti *jet commerce* dengan total kurang lebih 5000 karyawan dan Sirclo dengan total 2000 karyawan, penelitian ini mengambil sampel pada seluruh karyawan Perusahaan. X yang berjumlah 350 orang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional yang bertujuan untuk mempelajari dan mengetahui sejauh mana satu variabel berkaitan dengan variabel lainnya. penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel independen (IV) yaitu *Workplace Trust* dan *Psychological Capital* dengan variabel Dependen (DV) yaitu *Workplace Well-Being*.

Pengukuran

Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan memiliki 67 butir pertanyaan dari masing-masing variabel yang terdiri dari dimensi variabel yaitu *workplace trust*, *psychological capital* dan *workplace well being*.

Workplace well-being adalah rasa sejahtera yang diperoleh oleh karyawan dari pekerjaan mereka yang terkait dengan perasaan karyawan secara umum (*core affect*), ditambah dengan kepuasan intrinsik dan/atau ekstrinsik dari pekerjaan (*work values*). Variabel ini menggunakan alat ukur Workplace Well Being Quistionnaire (WWBQ) (Parker & Hyett, 2011) dengan 31 butir yang sudah diterjemahkan dalam bahasa Indonesia terdiri dari 3 dimensi yaitu *work satisfaction*, *organizational respect* dan *intrusion of work into private life* dengan menunjukkan reliabilitas 0.846.

Workplace trust merupakan fondasi yang penting dalam membangun hubungan yang positif dan produktif di tempat kerja. Variabel ini menggunakan alat ukur Workplace Trust Survey (WTS) (Ferres, 2003) dengan 32 butir yang sudah di terjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dan terdapat 3 dimensi yaitu *trust in the organization*, *trust in the immediate manager*, *trust in the collage* dengan reliabilitas sebesar 0.892.

Psychological Capital adalah “konstruksi tingkat tinggi”, yang melampaui modal manusia dan sosial. Ini didefinisikan sebagai “penilaian positif dari keadaan dan kemungkinan untuk sukses berdasarkan usaha termotivasi dan ketekunan. Variabel ini menggunakan alat ukur Psychological Capital Queationnaire (PCQ) (Luthans, 2007) dengan 24 butir terdiri dari 4 elemen yaitu *hope*, *optimism*, *resilience*, *self efficacy* dengan reliabilitas sebesar 0.899

Prosedur

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan metode skala psikologi. Sebagai alat ukur, skala psikologi memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dengan bentuk instrumen pengumpulan data yang lain. Skala psikologi adalah alat ukur untuk mengungkapkan atribut non-kognitif. Menurut (Azwar, 2012) terdapat beberapa karakteristik dari skala sebagai alat ukur psikologi, yaitu: Stimulus atau item dalam skala psikologi berupa pertanyaan atau

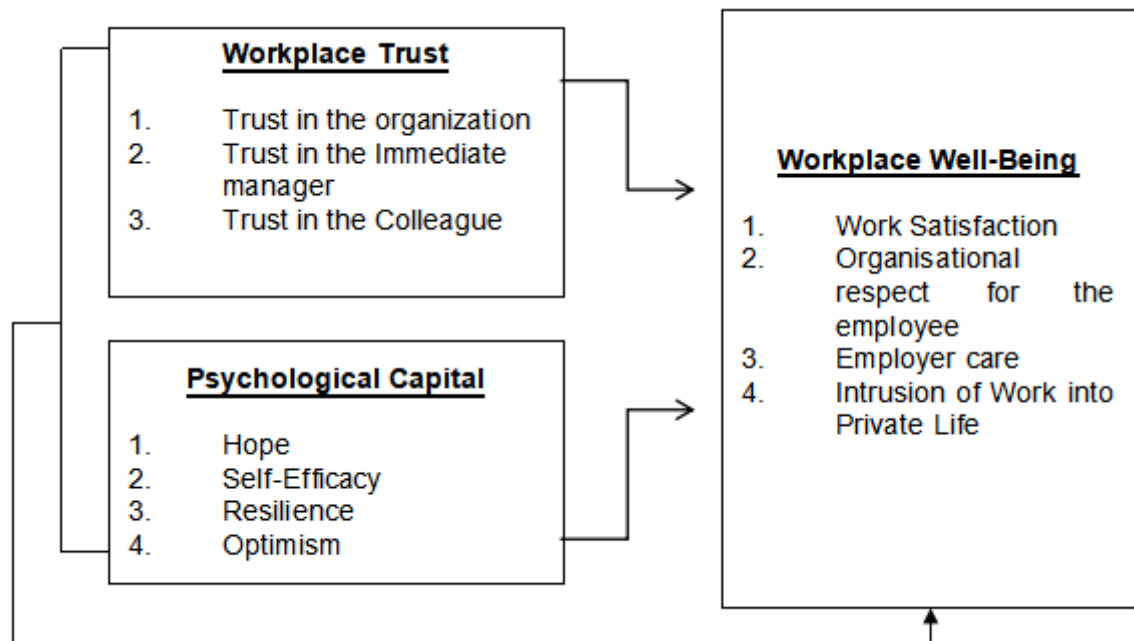
pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan, skala psikologi berisi banyak item, dikarenakan atribut psikologi diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku sedangkan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk item-item, dan respons subyek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima selama jawaban yang diberikan jujur dan sungguh-sungguh. Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, kemudian data akan diolah. Pengolahan data yang diperoleh dari penelitian dimaksudkan sebagai suatu cara mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga dapat dibaca dan dapat ditafsirkan (Saifuddin Azwar, 2012).

Metode analisis data yang digunakan untuk melihat Hubungan antar variabel menggunakan rumus *Bivariate Correlation* dan *Multivariate Correllation*. *Bivariate Correlation* adalah teknik yang digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel bebas (*independent*) dengan satu variabel terikat (*dependent*) (Kuncono, 2016). Sedangkan metode *Multivariate Colleration* digunakan untuk menguji hubungan antara lebih dari satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Kuncoro, 2005) Dalam penelitian ini *Multivariate Colleration* digunakan untuk mengetahui (Ha3). Proses pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 for Windows.

Peneliti melakukan beberapa serangkaian langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian. Tahap awal yaitu peneliti membuat *link* untuk kuesioner responden menggunakan Google Form: <https://tinyurl.com/tesissintadewi>, Google Form di bagikan kepada seluruh karyawan melalui WhatsApp dan Dingtalk, dan juga ketika peneliti sedang melakukan atau ada *training* peneliti juga memberikan *link* pada peserta agar mengisi juga. Pengambilan data dilakukan memakan waktu kurang lebih selama 7 hari di lingkungan perusahaan X, di mulai di hari Minggu, 11 Juni 2023 hingga Sabtu, 17 Juni 2023. Data sudah mulai di *share* dari pagi hari, dan juga meminta karyawan secara personal untuk mengisi data tersebut, setelah data terkumpul penulis menarik data dari Google Form tersebut dalam bentuk Excel. Dan dirapihkan atau di kelompokkan dalam kategori masing-masing untuk dimasukkan ke dalam SPSS untuk dilakukan olah data, dari olah data tersebut peneliti bisa mengetahui hasil dari penelitian ini.

Sebelum melakukan analisis, peneliti melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedaktisitas. Uji asumsi klasik di haruskan memenuhi kriteria terlebih dahulu sebelum di lanjutkan ke penelitian selanjutnya karena untuk uji multiple regresi linier dilakukan pengujian diharuskan uji asumsi klasik terpenuhi terlebih dahulu. Hasil uji asumsi klasik pada uji normalitas sendiri melakukan pengujian dengan pendekatan Kolmogorov Smirvov dengan nilai asymp sig adalah $0,073 > 0,05$. Berikut hasil uji multikolinearitas dengan nilai toleransi sebesar 0,720 dengan VIF sebesar 1,388. Selanjutnya, Uji Heteroskedaktisitas pada uji *scatterplot* tidak adanya pola tertentu karena titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu dengan di buktikan menggunakan uji

gletzer yang dimana pada variabel independen memiliki nilai signifikan > 0,05 dan tidak terjadi gejala heteroskedaktisitas.



Gambar 1. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil menunjukkan bahwa dari total 350 partisipan dengan melakukan pengujian deskriptif pada variabel *workplace trust*, *psychological capital* terhadap *workplace well being*.

Tabel 1. Hasil *Workplace Well Being*, *workplace Trust*, dan *Psychological Capital*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Workplace Trust</i>	350	70.00	128.00	111.1543	10.06792
<i>Psychological capital</i>	350	44.00	118.00	85.1514	12.15598
<i>workplace well being</i>	350	56.00	120.00	96.9143	10.91560

Hasil pengolahan kategori *workplace trust* pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa adanya jumlah sampel penelitian sebesar 350 responden, variabel *workplace trust* memiliki nilai terendah sebesar 70 dengan nilai tertinggi sebesar 128. Rata-rata *workplace trust* yang dimiliki 350 responden menunjukkan hasil positif sebesar 111,1543 yang artinya bahwa secara umum *workplace trust* memiliki dampak yang baik atau positif (mengalami peningkatan). Nilai standar deviasi *workplace trust* sebesar 10,06792 yang dimana memiliki tingkat variasi data yang tinggi.

Hasil pengolahan kategori *Psychological capital* pada tabel 2 dapat disimpulkan bahwa adanya jumlah sampel penelitian sebesar 350 responden, variabel *Psychological capital* memiliki nilai terendah sebesar 44 dengan nilai tertinggi sebesar 118. Rata-rata *Psychological capital* yang dimiliki 350 responden menunjukkan hasil positif sebesar 85.1514 yang artinya bahwa secara umum *Psychological capital* memiliki dampak yang baik atau positif (mengalami peningkatan). Nilai standar deviasi *Psychological capital* sebesar 12.15598 yang dimana memiliki tingkat variasi data yang tinggi.

Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa adanya jumlah sampel penelitian sebesar 350 responden, variabel *workplace well being* memiliki nilai terendah sebesar 56 dengan nilai tertinggi sebesar 120. Rata-rata *workplace well being* yang dimiliki 350 responden menunjukkan hasil positif sebesar 96.9143 yang artinya bahwa secara umum *workplace well being* memiliki dampak yang baik atau positif (mengalami peningkatan). Nilai standart deviasi *workplace well being* sebesar 10.91560 yang dimana memiliki tingkat variasi data yang tinggi.

Tabel 2. Uji t (parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,435	5,672		6,776	,000
	Workplace Trust	,372	,059	,343	6,267	,000
	Psychological Capital	,201	,049	,223	4,077	,000
a. Dependent Variable: Workplace Well Being						

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa adanya hasil dari masing-masing peranan antara independen terhadap dependen yang digunakan penelitian. *Workplace Trust* memiliki hubungan positif dan berperan signifikan terhadap variabel *Workplace Well Being* dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dan *Psychological Capital* memiliki hubungan positif dan berperan signifikan terhadap variabel *Workplace Well Being* dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$.

Tabel 3. Uji F (Simultan)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10357.408	2	5178.704	57.548	.000 ^b
	Residual	31226.021	347	89.989		
	Total	41583.429	349			
a. Dependent Variable: Workplace Well Being						
b. Predictors: (Constant), Psychological Capital , Workplace Trust						

Hasil uji F pada tabel 3 menyatakan bahwa adanya peranan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Diketahui nilai F hitung $> F$ tabel ($57.548 > 3,02$) artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Pembahasan

Hasil pengujian uji t pada tabel 2 menyatakan bahwa adanya peranan variabel *workplace trust* terhadap *workplace well being* dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ yang dimana hasil tersebut memiliki kesimpulan bahwa adanya peranan signifikan antara variabel *workplace trust* terhadap *workplace well being*. Karyawan sendiri secara tidak langsung a.k.a tumbuh dan berkembang di dalam lingkungan perusahaan yang dirasa memiliki rasa aman dan mendukung, secara tidak langsung kesejahteraan tempat kerja menjadi salah satu faktor utama karyawan untuk tetap bertahan dan mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya. Membuat karyawan untuk selalu berkembang mengenai potensinya sangatlah mudah ialah dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja salah satunya ialah lingkungan yang sehat. Karena, apabila kesejahteraan tidak di dapatkan oleh karyawan maka secara tidak langsung dapat memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Hasil pengujian uji t pada tabel 2 menyatakan bahwa adanya peranan variabel *pshychological capital* terhadap *workplace well being* di Perusahaan X dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ yang dimana hasil tersebut memiliki kesimpulan bahwa adanya peranan signifikan antara variabel *pshychological capital* terhadap *workplace well being*. Setiap karyawan pada Perusahaan X secara tidak langsung harus memiliki fisik dan mental yang sehat karena secara tidak langsung apabila memiliki akal sehat dan mental yang sehat akan secara mampu dan sadar untuk menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan dan secara tidak langsung dapat menciptakan lingkungan yang kondusif. Karena lingkungan yang kondusif tercipta dari karyawan yang memiliki mental dan fisik yang baik dan secara tidak langsung dapat memberikan kesejahteraan karyawan yang lain dalam bekerja.

Hasil pengujian secara keseluruhan atau simultan menyatakan bahwa adanya peranan secara bersama sama antara variabel *workplace trust* dan *pshychological capital* terhadap *workplace well being* dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai F hitung sebesar 57.548 yang dimana memiliki kesimpulan adanya peranan signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Setiap karyawan yang tumbuh di lingkungan PT X secara tidak langsung harus memiliki mental dan psikologis yang sehat karena dengan memiliki psikologis yang kuat secara tidak langsung dapat mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman. karena, dengan adanya, lingkungan kerja yang nyaman secara tidak langsung dapat mampu *men-support* setiap lapisan karyawan untuk tetap berkembang maju, karena secara tidak langsung adanya mental yang terjaga dengan sehat maka secara tidak langsung akan menciptakan suasana kerja yang kondusif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel *workplace trust* memiliki hubungan yang positif dan berperan signifikan terhadap *workplace well being* yang dimana dengan karyawan memiliki kepercayaan dengan perusahaan atau sesama karyawan bahkan atasan maka secara tidak langsung dapat menciptakan kesejahteraan karyawan di dalam perusahaan

Hasil penelitian ini bahwa variabel *pshychological capital* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *workplace well being* yang dimana memiliki mental yang sehat menjadi salah satu pokok karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dan SOP perusahaan yang secara tidak langsung dapat memberikan kesejahteraan kepada karyawan lainnya

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel *pshychological capital* dan *workplace trust* memiliki hubungan yang saling kesinambungan yang dimana adanya asas kepercayaan dan mampu menimbulkan kesejahteraan secara tidak langsung psikologis setiap karyawan dapat terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhbar, M. N., Harding, D., & Yanuarti, N. (2020). Peran Kesejahteraan di Tempat Kerja terhadap Kesiapan untuk Berubah. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 229–244. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art5>
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). A Literature Review of Workplace Well-Being. 477(Iccd), 605–609. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201017.134>
- Bennett, C., (2017). Cultures of Optimism. *Cultural Sociology*. Vol. 5 (2), 301 – 320.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611–628. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.611>
- Ferres, N., & Travaglione, A. (2003, December). The development and validation of the workplace trust survey (WTS): Combining qualitative and quantitative methodologies. Paper presented at APROS, Emotions, Attitudes, and Culture Stream, Oaxaca, Mexico
- Ferres, N., Connell, J., & Travaglione, A. (2003). Engendering trust in manager-subordinate relationship predictors and outcomes. *Personnel Review*, 32, 569-587. doi:10.1108/00483480310488342
- Fitri & Siswanto. (2019). PENGARUH KEPERCAYAAN, KOMITMEN, KOMUNIKASI DAN PENANGANAN MASALAH TERHADAP LOYALITAS NASABAH (Studi Pada BMT Sidogiri Cabang Malang Kota). *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal*

ekonomi dan Perbankan Syariah. 7(4). DOI:
<http://dx.doi.org/10.30651/jms.v7i4.13609>.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2004). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived.*, December 2013, 205–224. <https://doi.org/10.1037/10594-009>

Islami, D. H. A. F., & Eva, N. (2021). Peranan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan Karyawan di Tempat Kerja PT X di Masa Pandemi Covid-. *Jurnal Abstrak Seminar Nasional*, April, 231–242

K. Page, “Subjective Wellbeing in the Workplace”. BA Thesis, School of Psychology, Deakin University, Melbourne, 2005.

Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>

Kosali, A. Y. (2021). Human Resources Optimization (Case Study on Private Company in Palembang City). *Indonesian Journal of Business Analytics*, 1(1), 47–58. <https://doi.org/10.54259/ijba.v1i1.17>

Kun, A., & Gadanez, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, 41(1), 185–199. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>

Kun, Á., Balogh, P., & Krasz, K. G. (2017). Development of the work-related well-being questionnaire based on Seligman’s PERMA model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 25(1), 56–63. <https://doi.org/10.3311/PPso.9326>

listyorini sari. (2015). Kepercayaan Konsumen Terhadap Niat Beli Produk Fashion yang Dipasarkan Melalui media Sosial Facebook. *Ilmu Sosial*, 14, 15–27.

Luthans, B. C., Luthans, K. W., & Avey, J. B. (2014). Building the Leaders of Tomorrow: The Development of Academic Psychological Capital. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(2), 191–199. <https://doi.org/10.1177/1548051813517003>

Luthans, F., Youssef, C.M. and Avolio, B.J., (2007), *Psychological Capital, Developing the Human Competitive Edge*, Oxford University Press, 198 Madison Avenue, New York. NY.

Malayu, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Meyer, S.B., Brown, P., Calnan, M. et al. Development and validation of the Trust in Multidimensional Healthcare Systems Scale (TIMHSS). *Int J Equity Health* 23, 94 (2024). <https://doi.org/10.1186/s12939-024-02162-y>

- Nurrachmah, Sitti. (2024). Analisis Strategi Komunikasi Dalam Membangun Hubungan Interpersonal Yang Efektif. *Jurnal Inovasi Global*. 2(2). 265-275. Doi: 10.58344/jig.v2i2.60.
- Paine, K. D., Katie, B., & Paine, D. (2003). Guidelines for Measuring Trust in Organizations By Guidelines for Measuring Trust in Organizations.
- Parker, G.B. & Hyett, M.P. (2011). Measurement of Well-Being in the Work place – The Development of the Work Well-being Questionnaire. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, Vol. 199, Number 6, 394 – 397.
- Pradhan, R. K., & Hati, L. (2022). The Measurement of Employee Well-being: Development and Validation of a Scale. *Global Business Review*, 23(2), 385–407. <https://doi.org/10.1177/0972150919859101>
- Rahmatullah, M. (2023). Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kepercayaan Diri : Sebuah kajian tentang Kinerja. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 6(1), 23–28. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v6i1.439>
- Rennie., Sundari, S., Pakpahan, M. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Heulang. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*. 2(1). 253-263. DOI: <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.309>.
- Saad Alkahtani, N., M M, S., Delany, K., & Elneel Adow, A. H. (2020). the Influence of Psychological Capital on Workplace Wellbeing and Employee Engagement Among Saudi Workforce. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(5), 233–245. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8522>
- Schoeman, J. D. (2012). the Relationship Between Work Place Well-Being , Psychological Capital and Work Place Trust . 253.
- Triccia, A. D., & Satiningsih. (2020). Hubungan psychological capital dengan kinerja pada karyawan di perusahaan x. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(4), 1–12. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/36342/32307>
- Winurini, S. (2020). Workplace Well-Being Dan Psychological Capital Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintah Kota Yogyakarta Workplace Well-Being And Psychological Capital Of Civil State Employees In Government Of Yogyakarta City. *Kajian*.