

Perbedaan *Psychological well being* Ditinjau dari Karyawan Perantau dengan Karyawan Penduduk Lokal di PT. Horti Jaya Lestari

Differences in Psychological Well-Being from Migrant and Local Employees at PT. Horti Jaya Lestari

Fahmi Hidayat⁽¹⁾ & Khairuddin^(2*)

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Univeritas Medan Area, Indonesia

Disubmit: 03 September 2025; Direview: 18 September 2025; Diaccept: 04 Oktober 2025; Dipublish: 06 Oktober 2025

*Corresponding author: khairuddin@staff.uma.ac.id

Abstrak

Riset ini bertujuan guna mengetahui perbedaan *psychological well being* ditinjau dari karyawan perantau dengan karyawan penduduk lokal di PT. Horti Jaya Lestari. Hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah "terdapat perbedaan *psychological well being* ditinjau dari karyawan perantau dengan karyawan penduduk lokal di PT. Horti Jaya Lestari. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 70 orang, 35 orang karyawan perantau dan 35 karyawan lokal yang didapat berdasarkan Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *quota sampling* yaitu sampel dari suatu populasi dengan ciri-ciri tertentu sampai dengan jumlah yang dikehendaki kuota. Riset ini memakai model kuantitatif untuk mengumpulkan data dengan menggunakan satu skala, yaitu skala *psychological well being*. untuk mengolah data, digunakan uji hipotesis yang terdiri mulai uji normalitas, uji homogenitas, dan uji perbedaan (uji-t). Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan koefisien uji-t sejumlah 0,049 dengan taraf signifikansi 0,001 ($P < 0,05$). Dengan demikian, Dengan demikian diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan *psychological well being* antara karyawan perantau dengan karyawan penduduk lokal di PT. Horti Jaya Lestari, sehingga hipotesis ditolak, dengan perolehan mean aktual sejumlah $83,66 \pm SD 11,832$ bagi karyawan perantau dan $81,51 \pm SD 11,549$ untuk karyawan penduduk lokal.

Kata Kunci: *Psychological Well Being*; Karyawan Perantau; Karyawan Penduduk Lokal.

Abstract

This research aims to determine the differences in *psychological well-being* between migrant and local employees at PT. Horti Jaya Lestari. The hypothesis used in this study is "there is a difference in *psychological well being* reviewed by migrant employees and local employees at PT. Horti Jaya Lestari. The number of samples in this study was 70 people, 35 migrant employees and 35 local employees obtained based on the sampling technique was carried out using the *quota sampling* technique, namely a sample from a population with certain characteristics up to the desired number of quotas. This research uses a quantitative model to collect data using one scale, namely the *psychological well being* scale. To process the data, a hypothesis test was used consisting of a normality test, a homogeneity test, and a difference test (t-test). The results of the data analysis showed a t-test coefficient of 0.049 with a significance level of 0.001 ($P < 0.05$). Thus, it is known that there is no difference in *psychological well being* between migrant employees and local employees at PT. Horti Jaya Lestari, so the hypothesis is rejected, with the actual mean obtained being $83.66 \pm SD 11.832$ for migrant employees and $81.51 \pm SD 11.832$ for migrant employees and $81.51 \pm SD 11.832$ for local employees. $SD 11,549$ for local resident employees.

Keywords: *Psychological Well-Being*; Migrant Employees; Local Resident Employees.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v6i4.842>

Rekomendasi mensitasi :

Hidayat, F. & Khairuddin. (2025), Perbedaan *Psychological well being* Ditinjau dari Karyawan Perantau dengan Karyawan Penduduk Lokal di PT. Horti Jaya Lestari. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 6 (4): 1268-1279.

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah sarana produksi benda dan pelayanan yang menjadi tujuan menghasilkan laba dan memenuhi kebutuhan orang banyak. Perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang dapat dikatakan bersifat konstan dan stabil, berkelanjutan, dan didirikan, yang berjalan dan berpusat di lingkungan Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan tujuan menghasilkan laba. Perusahaan menjadi bagian produksi yang mengatur sumber daya ekonomi guna mengadakan benda dan pelayanan kepada individu lebih banyak dengan tujuan menghasilkan laba dan memenuhi kebutuhan (Rahayu & Sari, 2018).

Untuk menjadi perusahaan yang kompetitif dan sejahtera, berbagai inisiatif pengembangan perlu diterapkan, baik bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Pengembangan karyawan ialah aspek fundamental dan esensial dari operasional perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus menunjukkan etos kerja yang tinggi. Ini tidak hanya mencakup keterampilan dasar seperti keterampilan profesional, tetapi juga rasa cemas, tekad, dan keseimbangan antara emosi positif dan negatif. Dengan kata lain, karyawan harus menunjukkan rasa sejahtera atau *psychological well being* (Ningrum, 2022).

Menurut Widodo dan Yandi (2022), karyawan dengan taraf *psychological well being* yang lebih besar memperlihatkan kerja sama yang lebih baik, tepat waktu, lebih kecil kemungkinannya absen dari pekerjaan, dan mampu bekerja lebih lama. Hal ini memotivasi karyawan melaksanakan tugasnya secara produktif. Perusahaan juga menerima karyawan dengan pengalaman dan potensi yang

dibutuhkan yang menunjukkan loyalitas dan komitmen yang tinggi.

Psychological well being dikatakan sebagai kebahagiaan individu yang tidak Cuma terlepas dari tekanan batin, tetapi lebih dari itu dikatakan kemampuan individu dalam menerima dirinya sendiri, berkembang atau tumbuh, meyakini bahwasannya hidupnya mempunyai makna dan tujuan, mempunyai hubungan berkualitas positif dengan orang lain, mampu mengelola kehidupan dan lingkungannya secara efektif, serta mampu menentukan tindakannya sendiri (Rahama & Izzati, 2021).

Menurut Sinaga (2024), karyawan dengan *psychological well being* yang baik lebih produktif, kreatif, dan puas dengan pekerjaannya. Mereka mampu mengatasi stres, membangun hubungan sosial yang sehat, merasakan kepuasan atas pencapaian mereka, dan merasa jika pekerjaan mereka bermakna dan bertujuan. Semua ini berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang, baik bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan tempat mereka bekerja. Perusahaan yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan melalui program kesejahteraan, dukungan sosial, dan kesempatan dalam mengembangkan diri akan mendapatkan manfaat dari peningkatan produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi di antara karyawannya.

Pandangan lain, menurut Sari dan Monalisa (2021), bahwasannya rendahnya tingkat *psychological well being* karyawan dapat menimbulkan konsekuensi negatif yang serius, baik bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan tempat mereka bekerja. Dampak ini tidak hanya memengaruhi kesehatan mental dan

emosional karyawan, tetapi juga dapat berdampak negatif pada kinerja, produktivitas, dan hubungan kerja.

Kesejahteraan karyawan juga dapat memengaruhi tingkat produktivitas mereka. Perusahaan bertanggung jawab guna memastikan *psychological well being* karyawannya agar dapat mencapai tujuan organisasi. *Psychological well being* karyawan dapat dipengaruhi oleh sistem kompensasi, jaminan sosial, berbagai benefit, budaya organisasi, sarana yang disediakan, peningkatan karir, dan lainnya (Soh et al, 2016). Ryff (dalam Sari, 2021) menyatakan karyawan bisa digolongkan sehat psikologisnya tidak sekedar berdasarkan penilaian kesehatan mental negatif ibarat tidak adanya kecemasan, mencapai kebahagiaan, dan lainnya, melainkan juga penting memperhatikan penerimaan diri, kemandirian, keahlian mengendalikan kondisi sekitar, kesadaran terhadap capaian serta makna hidup, serta kemampuan mengalami proses pertumbuhan dan pengembangan diri yang berkesinambungan.

Keyes (dalam Sari & Monalisa 2021) memperlihatkan karyawan dengan tingkat *psychological well being* yang tinggi bisa memperlihatkan sikap lebih konstruktif, disiplin di tempat kerja, memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah, dan ketahanan kerja yang bagus. Hal ini bisa memotivasi karyawan agar terus produktif terhadap kewajiban dan tanggung jawab mereka. Perusahaan berpotensi memiliki karyawan yang loyal serta berdedikasi serta mempunyai kemampuan yang diperlukan oleh perusahaan. Tingkat *psychological well being* yang rendah memiliki dampak buruk bagi individu dan organisasi. Sebagaimana dijelaskan,

psychological well being penting bagi kesenangan seseorang secara umum dan menjadi dasar bagi banyak sikap positif, termasuk cara individu berperilaku terhadap individu lain, tingkat keyakinan, keahlian memecahkan masalah, kekuatan mental, dan daya tahan. Ketika *psychological well being* tinggi, hal itu menguntungkan baik individu maupun organisasi (Cropanzano & Wright, dalam Sari & Monalisa 2021).

Agar mengeksplorasi lebih lanjut hal di atas, peneliti melakukan studi lapangan pendahuluan terhadap karyawan PT. Horti Jaya Lestari. Berdasarkan wawancara daring dengan para karyawan, mereka meneliti perbedaan kesejahteraan psikologis antara karyawan migran dan karyawan lokal PT. Horti Jaya Lestari. Beberapa karyawan di PT. Horti Jaya Lestari ialah karyawan perantau dengan karyawan penduduk lokal. Karyawan perantau, yang bekerja di luar daerah asal atau di lingkungan yang asing, sering kali menghadapi tantangan yang berkaitan dengan keterasingan sosial, tekanan adaptasi, dan perbedaan budaya, seperti karyawan perantau sering kali merasa terisolasi karena jauh dari keluarga, teman, dan komunitas tempat mereka tumbuh. Keterasingan ini dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka, terutama jika mereka kesulitan membangun hubungan sosial yang mendalam di tempat baru. Jauh dari rumah dan keluarga bisa menambah tekanan mental bagi karyawan perantau. Perasaan rindu dapat mengganggu konsentrasi dan motivasi mereka saat bekerja di PT. Horti Jaya Lestari. Beberapa karyawan perantau di PT. Horti Jaya Lestari dengan biaya hidup yang lebih tinggi bisa mengalami tekanan

finansial, terutama jika mereka harus mengirim uang ke keluarga atau mengatur anggaran dengan lebih ketat. Ditambah beberapa karyawan lokal di PT. Horti Jaya Lestari sering kali menghadapi tekanan guna menunjukkan kinerja yang sangat baik, terutama jika mereka merasa harus membuktikan diri lebih dibandingkan karyawan perantau atau dalam mempertahankan posisi mereka di PT. Horti Jaya Lestari.

Melalui proses observasi yang dilaksanakan oleh peneliti, maka diketahui terdapat perbedaan *psychological well being* antara pekerja migran dengan pekerja non migran, seperti manfaat finansial yang mereka terima, dan juga terdapat perbedaan pengalaman hidup yang mereka peroleh.

Sinaga (2024) mengemukakan karyawan dengan taraf *psychological well being* tinggi yang puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih mampu mengembangkan dan meningkatkan diri. Akibatnya, individu yang puas dan sejahtera secara psikologis merasakan manfaat tambahan seperti peningkatan kreativitas, ketahanan terhadap stres, koneksi sosial, kesehatan fisik, dan pemahaman yang lebih mendalam tentang makna pekerjaan mereka. Individu seperti ini juga memiliki sumber daya untuk memulai, mengembangkan, memfasilitasi, dan mempertahankan kinerja kerja yang tinggi. Ketidakpuasan yang disebabkan oleh kurangnya rasa syukur menghambat pencapaian kepuasan hidup.

Hal ini sejalan dengan pandangan Tay dan Diener (2011) yang memaparkan jika individu dianggap mempunyai kebahagiaan subjektif yang tinggi bila ia merasakan kepuasan dengan keadaan

kehidupannya, mengalami cukup emosi positif, dengan sedikit emosi negatif. Karyawan yang bersyukur bisa merasakan kepuasan terhadap kehidupan mereka. Hal ini karena pada awalnya karyawan menginginkan kesejahteraan. Kegagalan dalam mencapai hal ini dapat menimbulkan berbagai masalah.

Menurut Sari dan Monalisa (2021), *psychological well being* tidak sekedar tidak adanya kesulitan, tetapi juga partisipasi aktif terhadap hidup, adanya tujuan dan makna, serta hubungan dengan orang lain dan objek. *psychological well being* ialah keadaan psikologis yang baik dan bahagia yang dihasilkan dari terpenuhinya kebutuhan dan harapan hidup. *psychological well being* cukup utama bagi karyawan karena dengan *psychological well being* yang bagus, karyawan akan sanggup mengembangkan kemampuan positifnya secara penuh bahkan dalam situasi yang sulit, karyawan akan memiliki tingkat stres yang rendah, dan kesehatan mental dan fisik yang terjaga akan memungkinkan mereka guna mengatasi semua kesulitan di masa depan dan mencapai kepuasan dalam hidup mereka (Rahama dan Izzati, 2021).

Perhatian terhadap *psychological well being* karyawan cukup penting terhadap perusahaan karna dapat memengaruhi perilaku, penentuan keputusan, dan interaksi dengan rekan kerja (Warr dalam Rasulzada (dalam Satryo, 2023). Harter et al (dalam Satryo, 2023) menemukan karyawan dengan Tingkat *Psychological well being* yang lebih baik cenderung lebih kooperatif, lebih kecil kemungkinannya absen dari pekerjaan, lebih tepat waktu, lebih efisien, dan lebih mungkin bekerja lebih lama. Orang yang telah mencapai

kesejahteraan psikologis yang baik mengalami kebahagiaan yang lebih bagus, kesehatan mental yang akan baik pula, dan pertumbuhan pribadi (Megawati & Herdiyanto, 2016).

Kesejahteraan dan taraf hidup yang bagus menjadi acuan penting terhadap kebanyakan orang. Kesejahteraan berhubungan dengan kesehatan dan usia yang panjang (Boehm et al., 2017). Menurut Siegrist (dalam Sadida 2018), *psychological well being* juga berkaitan secara signifikan dengan fungsi psikologis yang optimal dan menjadi faktor penting yang memengaruhi indikator kualitas hidup, baik pada tingkat individu maupun kelompok. Seseorang yang menikmati kesejahteraan mempunyai kemampuan yang lebih besar dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Memperhatikan *psychological well being* karyawan cukup penting terhadap perusahaan karena dapat membentuk sikap karyawan, komitmen, serta loyalitas terhadap perusahaan. Menurut Davis (dalam Annisa & Zulkarnain, 2013), saat perusahaan meningkatkan kesejahteraan karyawannya, karyawan bisa memposisikan diri untuk bekerja paling efektif dengan melakukan tugas-tugas yang lebih kreatif dan inovatif, sehingga menguntungkan perusahaan dengan meningkatkan produktivitas dan efisiensinya.

Ryff (2013) dalam teorinya tentang *psychological well being* memaparkan jika *psychological well being* ialah bentuk gagasan yang berhubungan terhadap bagaimana orang merasakan tindakan dalam kehidupan sehari-hari dan menuju pada ekspresi opini pribadi tentang apa yang dialami orang sebagai akibat dari perjalanan hidup mereka. Enam dimensi

psychological well being yang dikatakan Ryff mencakup dimensi *Self-acceptance* yaitu orang yang menerima diri sendiri memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, bersedia memperoleh hal baik maupun hal buruk, serta memiliki sikap positif mengenai masa lalu. Kebalikannya, orang dengan tingkat penerimaan diri yang rendah mengalami ketidakpuasan terhadap situasi mereka dan kekecewaan terhadap peristiwa yang sudah berlangsung dalam hidup mereka (Ryff, 2013). Dimensi *Positive Relations with Others* ditandai dengan orang-orang yang merasakan kehangatan, kepuasan, kepercayaan, empati, kasih sayang, dan keterikatan dalam hubungan mereka dengan orang lain. Orang yang kurang mempunyai hubungan positif dengan individu lain kesulitan mendapatkan kebaikan, penerimaan, dan keterikatan. Selain itu, orang-orang seperti itu mungkin merasa dikucilkan dan frustrasi terhadap hubungan interpersonal dan bahkan mungkin enggan berkompromi atau terlibat dalam diskusi agar menjalin hubungan dengan individu lainnya (Ryff, 2013).

Dimensi *Autonomy* dicirikan oleh kemandirian seseorang, kemampuan dalam mengelola perilaku dan menyadari diri sendiri berdasarkan penilaian pribadi. Di sisi lain, orang yang kurang otonomi cenderung bergantung pada pandangan, harapan, penilaian, atau penilaian manusia lain, dan mengandalkan penilaian mereka sendiri ketika membuat pilihan penting. Lebih lanjut, orang berpikir dan bertindak di bawah pengaruh tekanan sosial (Ryff, 2013). Dimensi *Environmental Mastery* dicirikan oleh orang-orang yang memiliki rasa penguasaan atas lingkungannya, mampu mengendalikan faktor-faktor

eksternal, dan memanfaatkan peluang secara efektif. Orang-orang yang tidak memiliki penguasaan ini mengalami kesulitan dalam mengelola aktivitas sehari-hari mereka (Ryff, 2013).

Dimensi *Personal Growth* ditandai dengan rasa perkembangan yang berkelanjutan dan kemauan dalam meningkatkan diri melalui pengalaman baru. Lebih lanjut, individu tersebut menyadari kemampuan dan potensi mereka, melihat peningkatan perilaku seiring waktu, dan dapat secara efektif membuat perubahan berdasarkan pengetahuan mereka. Sebaliknya, individu yang kurang bertumbuh pribadi tidak mengalami peningkatan seiring waktu dan menilai tidak mampu menumbuhkan sikap atau pola perilaku baru (Ryff, 2013).

Dimensi *Purpose in Life* didefinisikan sebagai seseorang yang mempunyai maksud dan arah hidup, perasaan makna di masa kini dan masa lalu, serta keyakinan akan takdirnya. Sebaliknya, seseorang yang tidak memiliki tujuan hidup tidak memiliki rasa arah dan tujuan, serta visi atau keyakinan akan hal-hal yang memberi makna pada hidup (Ryff, 2013). Menurut Ryff & Singer (dalam Loupatty, 2022), faktor yang mempengaruhi *psychological well being* ialah psikososial. Para pakar mengaitkan sudut pandang sosial kesejahteraan terhadap konstruksi psikologis seperti emosi, kepribadian, maksud pribadi, dan spiritualitas. Perjalanan hidup, umur, gender, tingkat ekonomi, peralihan status perkawinan, dan trauma yang terkait dengan pengungkapan diri juga memengaruhi *psychological well being*.

Dimensi *psychological well being* terkait dengan sejauh mana individu dapat bergerak sendiri dan tidak menunjukkan

keterikatan, bisa melawan desakan sosial dengan cara berpikir dan bertindak melalui beberapa solusi, yang dipaparkan dalam teori Ryff (2013). Menurut Maganga (dalam Loupatty, 2022), kecenderungan karyawan perantau berkelompok dengan karyawan dari tempat asal atau kelompok suku yang sama menjadikan halangan bagi penyesuaian sosial diri mereka. Hal ini dikarenakan oleh anggapan bahwasannya kehadiran karyawan perantau cenderung bersifat sementara. Akibatnya, mereka tidak berupaya sebaik mungkin guna mendapatkan pengalaman berinteraksi dengan karyawan lokal ketika kesulitan adaptasi muncul, yang berdampak pada *psychological well being* mereka.

Tujuan riset ini untuk menjawab pertanyaan tentang gambaran perbedaan *psychological well being* karyawan perantau dengan karyawan penduduk lokal. Berdasarkan tujuan tersebut, rumusan masalah dalam riset ini yakni apakah terdapat perbedaan *psychological well being* antara karyawan perantau dengan karyawan penduduk lokal.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, peneliti berminat melakukan riset dengan judul “perbedaan *psychological well being* ditinjau dari karyawan perantau dengan karyawan penduduk lokal di PT. Horti Jaya Lestari”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini tergolong dalam deskriptif kuantitatif. Riset deskriptif kuantitatif ialah jenis riset yang dilakukan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan menggunakan alat penelitian kuantitatif dan analisis data. Mekanisme yang dipakai dalam riset ini ialah tipe uji beda. Riset uji beda atau

pengujian komparatif bertujuan guna mencari ada tidaknya perbedaan diantara variabel yang diriset (Sugiyono, 2022). Riset kuantitatif dalam riset ini memakai metode analisis komperatif yang bertujuan guna membandingkan atau menemukan perbedaan *psychological well being* ditinjau dari karyawan perantau dengan karyawan local di PT. Horti Jaya Lestari.

Riset ini dilakukan dalam waktu dua bulan di PT. Horti Jaya Lestari Berastagi, yang beralamat di Jl. Jamin Ginting No. Raya, Surbakti, Kec. Kabanjahe, Kabupaten Karo, Sumatera Utara. Jumlah populasi pada riset ini sebanyak 200 orang karyawan, yang terdiri dari karyawan perantau dan karyawan penduduk lokal. Sampel dalam riset ini berjumlah 70 orang karyawan, yang terdiri dari 35 karyawan perantau dan 35 karyawan penduduk lokal.

Metode pengumpulan data pada riset ini memakai satu skala yakni skala *psychological well being* yang diukur melalui aspek-aspek yang ada pada *psychological well being* menurut Ryff (2013) yaitu: Penerimaan diri (*Self acceptance*), Hubungan positif dengan orang lain (*Positive Relations with Others*), Otonomi/Kemandirian (*Autonomy*), Tujuan hidup (*Purpose in Life*), Pengembangan personal (*Personal Growth*) dan Penguasaan terhadap lingkungan (*Environmental Mastery*).

Analisis data menggunakan uji asumsi, berupa uji normalitas dan uji homogenitas. Uji normalitas bertujuan guna menunjukkan data riset yang dimaksud terdistribusi berdasarkan prinsip kurva normal. Tujuan uji homogenitas ini ialah guna menunjukkan varians kedua kelompok data sampel yang

dibandingkan ialah sama, dengan demikian memastikan setiap perbedaan yang dihipotesiskan benar muncul dalam perbedaan antara kelompok, dan bukan perbedaan yang terjadi di dalam kelompok. Dalam riset ini menggunakan Teknik Analisis Uji-t Sampel Independen. Teknik ini digunakan guna menganalisis perbedaan varians antara kelompok yang berbeda menurut (Gunawan, 2020).

Defenisi operasional *pscyhological well being* ialah keadaan di mana seseorang memiliki sikap positif terhadap dirinya sendiri dan mampu menerima kekuatan dan kelemahannya, yang memungkinkan merasa puas dengan kehidupan dan bahagia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan rumus Kolmogorov Smirnov (K-S). Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui data riset dinyatakan normal. Sebagai kriterianya apabila nilai $p \text{ (sig)} > 0.050$ maka sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila nilai $p \text{ (sig)} < 0.050$ maka sebaran data dinyatakan tidak normal. Hasil uji normalitas data dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1 Hasil Perhitungan Uji Normalitas

Variabel	Rerata	SD	K-S	Sig	Ket
Karyawan Perantau	83,66	11,832	1,221	0,101	Normal
Karyawan Lokal	81,51	11,549	0,913	0,375	Normal

Berdasarkan tabel di atas diketahui data *psychological well being* karyawan perantau menunjukkan nilai signifikan $0,101 > 0,05$ dan data *psychological well being* karyawan penduduk lokal memiliki nilai signifikan $0,375 > 0,05$ Sebagai kriteria, apabila $p > 0,05$, distribusinya dianggap normal, dan sebaliknya, jika $p <$

0,05, distribusinya dianggap abnormal. Sehingga dinyatakan data *psychological well being* karyawan perantau dengan *psychological well being* karyawan penduduk lokal memiliki distribusi data yang tergolong normal.

Pada tabel data diatas terdapat hasil sebaran data yang normal dengan nilai signifikan 0,101 karyawan perantau dan nilai signifikan 0,375 pada karyawan lokal. Terdapat pula SD atau standar Deviasi 11,832 pada karyawan perantau dan 11,549 pada karyawan lokal, terdapat juga K-S 1,221 pada karyawan perantau dan 0,913 pada karyawan lokal, data tersebut didapat berdasarkan analisis data menggunakan program *SPSS versi 21 for Windows*.

Berdasarkan uji homogenitas varians menggunakan *Levene's Test* diketahui subjek riset berasal dari sampel yang homogen dengan nilai $p > 0,416$. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,050$ maka dinyatakan homogen. Hasil uji homogenitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2 Hasil Perhitungan Uji Homogenitas

Levene's Statistic	F	Sig	Keterangan
0,669	0,669	0,416	Homogen

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai signifikan $0,416 > 0,05$ Sebagai syarat, jika $p > 0,05$, distribusinya dikatakan seragam, dan sebaliknya, apabila $p < 0,05$, distribusinya dikatakan tidak seragam, maka dinyatakan varians data

Tabel 4 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Psychological Well Being	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Karyawan Perantau	11,832	82,5	83,66	Sedang
Karyawan Lokal	11,549	82,5	81,51	Sedang

Pada tabel diatas dapat disimpulkan terdapat nilai empirik 83,66 dengan keterangan sedang pada karyawan

psychological well being karyawan perantau dengan *psychological well being* karyawan penduduk lokal sama atau homogen. Tabel uji homogenitas menampilkan kedua kelompok sampel yang dipakai di riset ini bersumber dari sampel yang sama. Hal tersebut diperlihatkan dengan koefisien homogenitas uji Levene $F = 0,669$ dengan probabilitas 0,669 ($P > 0,05$).

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan *Independent T-Test* dibantu menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 22 sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil Perhitungan Uji T-test

Variabel	T	P	Keterangan
Psychological Well Being	0,829	0,409	Hipotesis tidak diterima

Dari tabel di atas, hasil uji-t atau p-beda pada data tersebut menyatakan nilai signifikan $0,409 > 0,05$. Dengan demikian diketahui tidak ada perbedaan *psychological well being* diantara karyawan perantau dengan karyawan penduduk lokal di PT. Horti Jaya Lestari, dikarenakan nilai signifikan yang didapat 0,409 tidak lebih kecil 0,05 sesuai taraf signifikansi 0,001 ($P < 0,05$). Oleh karenanya maka dinyatakan tidak ditemukan perbedaan *psychological well being* pada karyawan perantau dan karyawan lokal di PT Horti Jaya Lestari.

Berikut ini tabel gambaran tentang perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik dan mean rata-rata empirik.

perantau dan nilai empirik 81,51 dengan kateranagan sedang pada karyawan lokal. Terdapat pula nilai yang sama pada nilai

hipotetik 82,5 dengan keterangan sedang bagi karyawan perantau dan karyawan lokal, tidak terdapat perbedaan yang signifikan karna distribusi kurva tidak bergerak jauh dan mean hipotetik antara karyawan perantau dan karyawan lokal sama yaitu 82,5 dan standar deviasi SD antara karyawan perantau dan karyawan lokal tidak cukup jauh hanya selisih sedikit.

Tujuan riset ini untuk menguji perbedaan *psychological well being* antara karyawan perantau dan karyawan lokal PT. Horti Jaya Lestari. Uji t-test Independen menunjukkan signifikansi $0,409 > 0,05$, yang diartikan tidak ada perbedaan yang signifikan. Hal tersebut dapat terjadi menunjukkan lokasi (perantau maupun lokal) tidak memiliki dampak signifikan terhadap kesehatan mental karyawan. Perusahaan dapat menyediakan lingkungan kerja, dukungan sosial, dan fasilitas yang cukup adil bagi seluruh karyawan, yang memungkinkan mereka beradaptasi dan merasa sehat mental, terlepas dari asal mereka.

Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan perantau dan karyawan lokal setara. Hal ini mungkin disebabkan oleh manajemen PT. Horti Jaya Lestari yang tidak membedakan antara karyawan perantau dan karyawan lokal di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins (dalam Dhanendra 2018) tidak ada perbedaan signifikan antara karyawan perantau dan karyawan lokal yang memengaruhi kinerja dan kepuasan mereka. Sejalan dengan yang dikatakan oleh Yuliani (2018), *psychological well being* yang tinggi, termasuk kebahagiaan yang tinggi, sering kali meningkatkan motivasi kerja. Orang yang merasa puas dengan hidupnya

cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan, yang berdampak pada peningkatan produktivitas, kreativitas, dan kualitas kerja secara keseluruhan. Kesejahteraan psikologis juga membantu orang mengatasi stres.

Hasil riset menunjukkan karyawan perantau dan karyawan lokal PT. Horti Jaya Lestari menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang serupa, tanpa perbedaan yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwasannya faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka relatif sama, atau perbedaan asal geografis tidak berdampak signifikan terhadap lingkungan kerja perusahaan. PT. Horti Jaya Lestari telah menciptakan lingkungan kerja yang cukup inklusif dan suportif bagi seluruh karyawan, apa pun latar belakangnya. Baik karyawan lokal maupun karyawan perantau menerima kesempatan yang sama dalam hal pelatihan, ruang kerja, komunikasi, dan dukungan sosial menurut Yustisia (2016).

Psychological well being karyawan perantau tergolong sedang dengan nilai empiris rata-rata 83,66 dan nilai SB atau SD sejumlah 11,832, sementara kesejahteraan psikologis karyawan lokal tergolong sedang dengan nilai empiris rata-rata 81,51 dan nilai SB atau SD sejumlah 11,549. Maka, dapat ditarik kesimpulan *psychological well being* karyawan perantau dan karyawan lokal tergolong sedang.

Karyawan perantau ialah orang-orang yang bekerja di tempat-tempat yang jauh dari kampung halaman atau daerah asal mereka. Kesejahteraan psikologis atau *psychological well being* karyawan perantau di PT. Horti Jaya Lestari tergolong sedang, yang menunjukkan mereka

mampu beradaptasi secara moderat, tetapi mungkin masih menghadapi masalah emosional seperti kerinduan, dukungan sosial yang terbatas, atau tekanan adaptasi budaya/lokal. Kesejahteraan psikologis atau *psychological well being* karyawan perantau tergolong sedang, yang berarti mereka memiliki hubungan sosial yang cukup, tetapi belum sepenuhnya mendalam atau suportif. Karyawan penduduk lokal di PT. Horti Jaya Lestari ialah mereka yang bekerja di daerah tempat tinggal asal mereka. Ketika kesejahteraan psikologis atau *psychological well being* mereka tergolong sedang, itu dapat diartikan sebagai lebih stabil secara sosial, karena mereka memiliki keluarga atau jaringan sosial yang dekat. Namun, ini tidak serta merta berarti mereka menerima dukungan emosional yang maksimal menurut Hasibuan (dalam Muizu et al., 2019).

Tingkat kesejahteraan psikologis atau *psychological well being* yang moderat menunjukkan karyawan umumnya merasa cukup bahagia dan puas dengan kehidupan mereka. Karyawan perantau di PT. Horti Jaya Lestari mungkin menghadapi tantangan tambahan terkait adaptasi dengan lingkungan baru, kehilangan dukungan sosial dari keluarga dan teman, serta kesulitan membangun hubungan baru di tempat kerja baru. Hal ini dapat memengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis mereka. Berbeda dengan karyawan perantau, karyawan lokal di PT. Horti Jaya Lestari mungkin memiliki dukungan sosial yang lebih kuat karena dekat dengan keluarga mereka, tetapi mereka juga mungkin mengalami stres terkait pekerjaan, keluarga, atau lingkungan sosial. Meskipun mereka lebih akrab dengan lingkungan mereka, mereka

mungkin masih mengalami masalah psikologis yang memengaruhi kesejahteraan mereka menurut Fathoni (dalam Kuswinarno dan Indirawati, 2021).

Ketika dapat bisa membandingkan *psychological well being* karyawan perantau dan pekerja lokal, terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhinya secara langsung maupun tidak langsung, seperti perbedaan latar belakang, kehidupan sosial, serta adaptasi terhadap pekerjaan dan lingkungan. Karyawan perantau ialah pekerja yang bekerja di tempat selain tempat asal mereka, sedangkan karyawan lokal ialah pekerja yang tinggal dan bekerja di wilayah yang sama dengan tempat asal mereka (Prameswari & Muhid, 2022).

Secara umum, karyawan lokal cenderung merasakan *psychological well being* yang lebih stabil karena dukungan sosial yang lebih kuat, rasa aman yang lebih besar, dan stabilitas dalam hidup mereka. Mereka mudah beradaptasi dengan lingkungan sosial dan budaya yang familiar. Namun, mereka juga rentan terhadap perasaan stagnasi dan rutinitas. Di sisi lain, meskipun karyawan perantau mungkin mengalami kesulitan yang lebih besar dalam beradaptasi dan terisolasi, bagi banyak orang, tantangan ini dapat menjadi pendorong dalam mencapai tujuan dan meraih hal-hal yang lebih besar dalam hidup. Mereka mengalami tingkat stres yang lebih tinggi tetapi juga motivasi yang lebih besar (Kuswinarno & Indirawati, 2021).

Ketiadaan perbedaan *psychological well being* antara karyawan perantau dan karyawan lokal menunjukkan bahwa lokasi geografis bukanlah faktor penentu kesejahteraan psikologis karyawan PT.

Horti Jaya Lestari. Namun, tingkat kesejahteraan yang moderat menunjukkan perusahaan masih perlu memperhatikan aspek psikologis dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan PT. Horti Jaya Lestari.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Putri (2021) di sebuah perusahaan manufaktur di Jawa Timur membandingkan tingkat *psychological well being* karyawan perantau dan karyawan lokal. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan skala *psychological well being* dan melibatkan 100 responden. Analisis tersebut tidak menemukan perbedaan signifikan dalam kesejahteraan psikologis antara kedua kelompok.

Penelitian relevan yang dilakukan oleh Arif et al (2024) Hasil riset menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak, yang menunjukkan tidak adanya perbedaan kesejahteraan psikologis antara mahasiswa luar kota dan mahasiswa lokal. Hal ini berarti baik mahasiswa luar kota maupun mahasiswa lokal mampu menerima keadaan mereka, membangun hubungan baik dengan orang lain, mengembangkan potensi mereka, memiliki tujuan hidup, dan mampu bersikap mandiri.

Penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh Ashari (2017) Hasil riset ini menunjukkan tingkat signifikansi $p = 0,511$ ($p > 0,05$). Maka, dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan signifikan dalam kesejahteraan psikologis antara mahasiswa yang tergabung dalam suatu organisasi dan yang tidak tergabung dalam suatu organisasi di Universitas Negeri Makassar.

Peneliti menyimpulkan faktor adaptasi karyawan dan interaksi sosial

yang positif di tempat kerja berkontribusi pada tingkat kesejahteraan psikologis atau *psychological well being* yang serupa. Lebih lanjut, sebuah studi yang dilakukan oleh Rahmawati (2020) di sebuah perusahaan perkebunan di Kalimantan meneliti perbedaan kesejahteraan psikologis atau *psychological well being* antara karyawan perantau dan karyawan lokal. Studi yang dilakukan dengan desain potong lintang kuantitatif ini melibatkan 120 responden. Hasilnya menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan antara kedua kelompok dalam hal kesejahteraan psikologis. Rahmawati berpendapat kebijakan perusahaan dalam menyediakan perumahan, transportasi, dan acara sosial internal membantu semua karyawan merasa nyaman di mana pun mereka tinggal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan *Independent T-Test* diketahui bahwa nilai signifikan $0,409 > 0,05$. Dengan demikian diketahui bahwa tidak ada perbedaan *psychological well being* antara karyawan perantau dengan karyawan penduduk lokal di PT. Horti Jaya Lestari, sehingga hipotesis ditolak.

Berdasarkan kurva *psychological well being* karyawan perantau tergolong sedang dengan nilai mean empirik sebesar 83,66 dan Nilai SB atau SD sebesar 11,832, sedangkan *psychological well being* karyawan penduduk lokal tergolong sedang dengan nilai mean empirik sebesar 81,51 dan Nilai SB atau SD sebesar 11,549. Dengan demikian, disimpulkan bahwa *psychological well being* karyawan perantau dan *psychological well being* karyawan penduduk lokal tergolong sedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Kuswinarno, M., & Indirawati, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan). *Eco-Entrepreneur*, 7(1), 19–33.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78.
- Ningrum, E. P. (2022). *Nilai perusahaan: Konsep dan aplikasi*. Penerbit Adab.
- Prameswari, S. A., & Muhid, A. (2022). Dukungan Sosial Untuk Meningkatkan Psychological Well Being Anak Broken Home : Literature Riview. *Jurnal Psimawa*, 5(1), 1–9.
- Putri, D. A. (2021). Psychological well-being karyawan perantau dan penduduk lokal: Studi komparatif pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 9(2), 115–124.
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94–106.
- Rahayu, M., & Sari, B. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi nilai perusahaan. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 2(1), 69–76.
- Rahmawati, N. (2020). Perbedaan psychological well-being karyawan berdasarkan domisili di perusahaan perkebunan. *Jurnal Psikologi Kerja*, 5(1), 45–56.
- Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28.
- Sari, M. A., & Monalisa, A. (2021). Psychological well-being karyawan studi literatur. *Syntax*, 3(1), 161–170.
- Sinaga, S. R. (2024). *Hubungan Psychological Well-Being dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. Wahana Putra Yudha Cluster Samosir*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Tay, L., & Diener, E. (2011). Needs and subjective well-being around the world. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(2), 354.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Yuliani, I. (2018). Konsep Psychological Well-Being Serta Implikasinya Dalam Bimbingan Dan Konseling. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice & Research*, 2(2), 51–56.
- Yustisia, T. V. (2016). *Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Huta Media.