

Quantitative Analysis Of Psychological Well-Being And Workplace Resilience On Employee Performance At The Tasikmalaya City Department Of Communication And Informatics

Analisis Kuantitatif Psychological Well-Being, Workplace Resilience Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Tasikmalaya

Nabila Wanda Dwi Putri ^{1)*}; Mila Karmila ²⁾; Ghaling Achmad Abdul Ghonisayah ³⁾
^{1,2,3)} *Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya*

Email: ¹⁾ nabilawanda27@gmail.com

How to Cite :

Putri, N, W, D., Karmila, M., Ghonisayah, G, A, A. (2026). Quantitative Analysis Of Psychological Well-Being And Workplace Resilience On Employee Performance At The Tasikmalaya City Department Of Communication And Informatics. Law, Social Science, and Management Review 2 (4).

ARTICLE HISTORY

Received [10 Juli 2026]

Revised [15 Agustus 2026]

Accepted [19 Agustus 2026]

KEYWORDS

Psychological Well-Being, Job Resilience, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Psychological Well-Being* dan *Workplace Resilience* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Sampel penelitian sebanyak 45 responden yang merupakan pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya dengan menggunakan teknik sensus. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *Psychological well-being* dan *Workplace Resilience* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya. Secara parsial *Psychological Well-Being* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial *Workplace Resilience* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

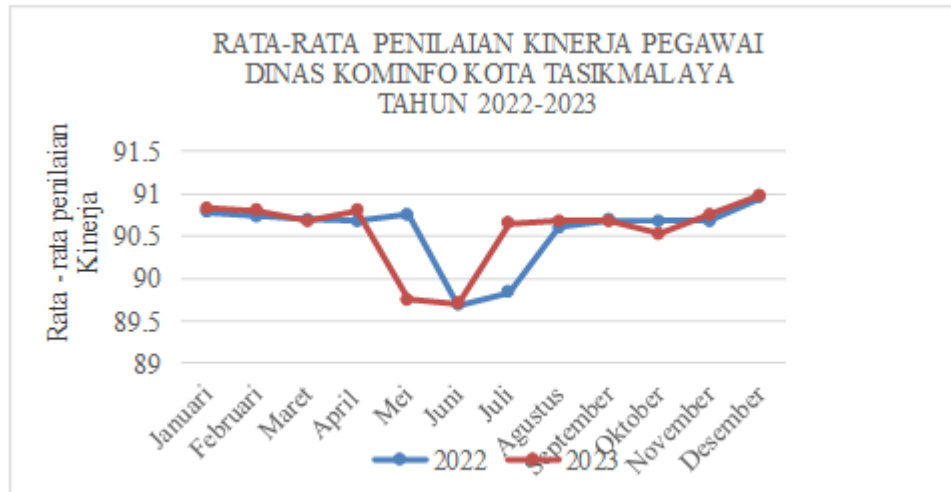
This study aims to analyze the influence of Psychological Well-Being and Workplace Resilience on Employee Performance at the Tasikmalaya City Department of Communication and Informatics. This study employed a quantitative method with a causality approach. The research sample was 45 respondents who were employees at the Tasikmalaya City Department of Communication and Informatics using a saturated census technique. The data analysis tool used in this study was multiple linear regression analysis using SPSS version 25. The results of the study indicate that simultaneously Psychological Well-Being and Workplace Resilience have a significant effect on employee performance at the Tasikmalaya City Department of Communication and Informatics. Partially, Psychological Well-Being has a significant effect on employee performance. Partially, Workplace Resilience has a significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor paling strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama pada instansi pemerintah yang dituntut untuk memberikan pelayanan publik secara efektif dan akuntabel. Kinerja pegawai menjadi indikator utama efektivitas organisasi karena mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2020). Badan Kepegawaian Negara (BKN) mencatat bahwa jumlah ASN pada tahun 2023 mencapai 4,46 juta orang. Namun peningkatan jumlah pegawai belum sepenuhnya diikuti peningkatan kinerja yang merata. Evaluasi *Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN)* pada periode 2022–2023 menunjukkan bahwa tingkat profesionalitas ASN berada pada kategori cukup profesional dan masih terdapat variasi performa antarinstansi. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai belum merata di seluruh instansi pemerintah, sehingga diperlukan perbaikan berkelanjutan dalam manajemen kinerja di seluruh instansi pemerintah (BKN, 2023). Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), evaluasi kinerja pegawai negeri sipil bertujuan untuk memastikan objektivitas dalam pengembangan profesional personel ASN melalui kerangka kerja berbasis prestasi

dan berorientasi karier. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya memiliki peran strategis dalam pengelolaan informasi publik, layanan teknologi informasi, keamanan data, serta mendukung kebijakan pemerintah daerah berbasis digital. Kompleksitas tugas tersebut menuntut pegawai untuk bekerja secara cepat, teliti, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi. Kondisi tersebut berpotensi dengan *psychological well-being* dan *workplace resilience* sehingga dapat menyebabkan pada penurunan kinerja pegawai.

Gambar 1 Rata-rata Penilaian Kinerja Pegawai DISKOMINFO



Sumber: Dinas Kominfo Kota Tasikmalaya (Data Primer 2023)

Berdasarkan Gambar 1, yang menunjukkan rata-rata penilaian kinerja pegawai, nilai kinerja pada tahun 2022 dan 2023 mengalami fluktuasi di beberapa bulan. Pada tahun 2022, penurunan terjadi pada bulan Juni dan Juli, dengan rata-rata kinerja masing-masing sebesar 89,68 dan 89,83. Sementara itu, pada tahun 2023 penurunan terjadi pada bulan Mei dan Juni, dengan rata-rata kinerja sebesar 89,78 dan 89,70. Dari gambar dapat ditarik kesimpulan bahwa dari hasil kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya belum sepenuhnya meningkat secara konsisten. *Psychological well-being* merupakan kondisi psikologis internal pegawai, seperti rasa nyaman, ketenangan emosional, serta kemampuan menjalin hubungan kerja yang positif. Pegawai dengan kesejahteraan psikologis yang baik dapat membantu pegawai tetap fokus, termotivasi bekerja secara efektif dan menunjukkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, rendahnya kesejahteraan psikologis dapat menimbulkan kelelahan emosional, penurunan produktivitas, serta menurunnya kemampuan pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (Pratama & Endratno, 2022). Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa pegawai menunjukkan bahwa terjadi peningkatan tuntutan pekerjaan akibat percepatan digitalisasi dan perubahan kebijakan baru. Kondisi tersebut menuntut pegawai untuk bekerja lebih intensif serta menimbulkan kelelahan emosional saat menghadapi tenggat waktu pekerjaan dan gangguan teknis sistem. Hal ini menunjukkan bahwa *psychological well-being* pegawai belum sepenuhnya stabil dan berpotensi mempengaruhi kinerja.

Selain *psychological well-being*, *workplace resilience* juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Workplace resilience* merupakan kemampuan pegawai untuk bertahan, beradaptasi dan bangkit kembali saat menghadapi tekanan, perubahan serta tantangan dalam pekerjaan. Pegawai yang memiliki resiliensi kerja yang baik mampu menjaga stabilitas kinerja meskipun berada dalam situasi kerja yang menuntut, terutama pada instansi pemerintah yang bergerak di bidang teknologi informasi dan pelayanan publik berbasis digital, yang menuntut kecepatan, ketepatan, serta kesiapan dalam menghadapi perubahan teknologi dan kebijakan (Putri & Mujanah, 2023). Hasil wawancara menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi pegawai belum merata. Sebagian mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan sistem digital, sementara sebagian lainnya memerlukan waktu lebih lama. Perbedaan tingkat resiliensi ini berdampak pada konsistensi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyono et al. (2025) menunjukkan bahwa Pengaruh *Resilience*, Dukungan Sosial, dan Kesejahteraan Psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salmiati & Endratno (2023) menemukan bahwa Pengaruh *Work Engagement*, *Psychological Well-Being*, *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Serta penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arneliana et al. (2024)

yang menunjukkan bahwa Pengaruh gaya kepemimpinan, ketahanan kerja dan optimisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian mengenai *psychological well-being* dan *workplace resilience* terhadap kinerja pegawai masih relatif terbatas, khususnya pada lingkungan instansi pemerintahan. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan di sektor swasta atau sektor non-pemerintahan sehingga belum menggambarkan kondisi birokrasi pemerintah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana *psychological well-being* dan *workplace resilience* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Psychological Well-Being

Psychological well-being (kesejahteraan psikologis) merupakan kondisi ketika individu mampu berfungsi secara optimal dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Ryff (2018), *psychological well-being* adalah kondisi di mana individu memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain, mampu mengendalikan diri, memiliki tujuan hidup yang bermakna, serta mengembangkan potensinya. Sehani et al. (2025) mendefinisikan *psychological well-being* sebagai keadaan ketika seseorang mampu berpikir dan bertindak secara mandiri, menyadari serta mengembangkan potensi yang dimiliki, memiliki pandangan positif terhadap diri sendiri, mempunyai tujuan hidup yang jelas, dan mampu menjalin hubungan yang baik dengan orang lain. Sementara itu, Seligman (2018) menyatakan bahwa *psychological well-being* merupakan keadaan ketika individu berfungsi secara optimal yang tercermin melalui perasaan positif serta kemampuan menghadapi berbagai tantangan kehidupan secara efektif. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* adalah kondisi yang mencerminkan kemampuan individu untuk berfungsi secara optimal, memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain, mengembangkan potensi diri, membangun hubungan interpersonal yang baik, mengendalikan diri, serta menjalani kehidupan yang bermakna dan mampu menghadapi berbagai tantangan secara efektif.

Workplace Resilience

Workplace resilience (ketahanan kerja) merupakan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan, perubahan, dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks sehingga tetap mampu beradaptasi dan mempertahankan kinerja secara optimal. Menurut Sinuraya dan Harmen (2024), *workplace resilience* adalah kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara efektif dalam menghadapi situasi kerja yang penuh tekanan, bangkit kembali setelah mengalami kesulitan, mempertahankan kinerja secara optimal, serta mampu mengatasi berbagai hambatan yang muncul dalam lingkungan kerja. Mahesa et al. (2025) mendefinisikan *workplace resilience* sebagai kemampuan individu untuk menghadapi tekanan kerja serta bangkit kembali melalui keterampilan, pengetahuan, dan sikap positif seperti ketekunan, fleksibilitas, dan optimisme. Sementara itu, McEwen (2018) menyatakan bahwa *workplace resilience* adalah kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi secara efektif dalam kondisi penuh tekanan dan perubahan di lingkungan kerja, serta bangkit kembali dengan tetap menunjukkan kinerja yang optimal dan mampu menghadapi berbagai hambatan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *workplace resilience* adalah kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi secara efektif terhadap tekanan dan perubahan di lingkungan kerja, memulihkan diri dari berbagai tantangan, serta mempertahankan kinerja yang optimal melalui pemanfaatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap positif seperti ketekunan, fleksibilitas, dan optimisme.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi karena mencerminkan sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan peran yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2021), kinerja pegawai merupakan capaian kerja yang dihasilkan melalui proses pelaksanaan tugas oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Rahmawati (2023) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang berhasil dicapai pegawai berdasarkan tugas yang dijalankan, yang diukur dari aspek kualitas dan kuantitas sesuai dengan tuntutan tanggung jawabnya. Sementara itu, Husna dan Prasetya (2024) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah capaian kerja yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas atau fungsi pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu, yang tercermin dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan wewenang yang diberikan, yang diukur melalui kualitas dan kuantitas hasil kerja sebagai wujud kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas untuk menganalisis pengaruh *Psychological Well-Being* (X_1) dan *Workplace Resilience* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya (Sugiyono, 2023). Populasi penelitian berjumlah 45 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus). Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner, serta data sekunder yang berasal dari buku, jurnal ilmiah, dan dokumen instansi. Variabel *Psychological Well-Being* dioperasionalkan berdasarkan dimensi penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, penguasaan lingkungan, dan kemandirian (Ryff, 2018). Variabel *Workplace Resilience* diukur melalui kemampuan mengelola stres, beradaptasi terhadap perubahan, mempertahankan kinerja di bawah tekanan, dan mengelola hubungan interpersonal (McEwen, 2018). Adapun variabel Kinerja Pegawai diukur berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas (Wibowo, 2021). Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin yang kemudian dikonversi dari skala ordinal menjadi interval dengan metode *Method of Successive Interval* (MSI). Data dianalisis menggunakan SPSS versi 25 melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji F dan uji t untuk menguji pengaruh simultan maupun parsial variabel independen terhadap variabel dependen pada taraf signifikansi 5% (Ghozali, 2021; Sugiyono, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 45 pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya untuk menganalisis pengaruh *psychological well-being* dan *workplace resilience* terhadap kinerja pegawai. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel *psychological well-being* (X_1), *workplace resilience* (X_2), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,294) sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,907 untuk *psychological well-being*, 0,827 untuk *workplace resilience*, dan 0,894 untuk kinerja pegawai, yang seluruhnya melebihi batas 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Karakteristik responden didominasi oleh pegawai laki-laki (78%), berusia 31–40 tahun (40%), dan memiliki masa kerja 1–5 tahun (51%). Berdasarkan hasil tanggapan responden, variabel *psychological well-being* memperoleh skor total 1.932 dan termasuk kategori sangat baik, dengan indikator tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan memperoleh skor tertinggi. Variabel *workplace resilience* memperoleh skor total 1.528 yang juga berada pada kategori sangat baik, menunjukkan pegawai mampu beradaptasi, bekerja sama, serta tetap fokus dan produktif dalam menghadapi tekanan kerja. Sementara itu, variabel kinerja pegawai memperoleh skor total 1.499 dengan kategori baik, yang mencerminkan bahwa pegawai telah mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai standar, memenuhi target, bekerja tepat waktu, serta memanfaatkan waktu kerja secara efektif meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh asumsi yang dipersyaratkan. Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 $> 0,05$, sehingga residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF pada variabel *Psychological Well-Being* dan *Workplace Resilience* masing-masing sebesar 1,119 < 10 dengan nilai tolerance 0,894 $> 0,10$, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,102 untuk *Psychological Well-Being* dan 0,388 untuk *Workplace Resilience*, yang keduanya lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Sementara itu, uji autokorelasi menghasilkan nilai Durbin-Watson sebesar 2,380, yang berada di antara dU (1,6148) dan 4–dU (2,3852), sehingga model tidak mengalami autokorelasi. Dengan demikian, seluruh hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data penelitian bebas dari pelanggaran asumsi klasik dan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis regresi linier berganda.

Pembahasan

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1270.162	3267.268		-.389	.699					
	Psychological Well-Being	.357	.086	.408	4.149	.000	.592	.539	.386	.894	1.119
	Workplace Resilience	.618	.107	.566	5.754	.000	.699	.664	.535	.894	1.119

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan Kinerja Pegawai = -1270,162 + 0,357 Psychological Well-Being + 0,618 Workplace Resilience + e. Nilai konstanta sebesar -1270,162 menunjukkan bahwa apabila variabel *Psychological Well-Being* (X₁) dan *Workplace Resilience* (X₂) dianggap bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar -1270,162. Koefisien regresi variabel *Psychological Well-Being* sebesar 0,357 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada *Psychological Well-Being* akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,357 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Demikian pula, koefisien regresi variabel *Workplace Resilience* sebesar 0,618 juga bernilai positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Workplace Resilience* akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,618 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 2 Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.798 ^a	.637	.620	3310.82927	.637	36.865	2	42	.000	2.380

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 25 mengenai koefisien korelasi (R) sebesar 0,798. artinya terdapat korelasi atau hubungan positif antara *Psychological Well-Being* (X₁) dan *Workplace Resilience* (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan penafsiran korelasi yang telah ditemukan maka hubungan positif *Psychological Well-Being* dan *Workplace Resilience* terhadap Kinerja pegawai termasuk dalam rentang 0,600 – 0,799 dengan klasifikasi korelasi tinggi. Hasil analisis menggunakan SPSS versi 25 mengenai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,637 atau 63,7%. Hal ini berarti *Psychological Well-Being* dan *Workplace Resilience* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 63,7%, sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 3 Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	808201241.5	2	404100620.8	36.865	.000 ^b
	Residual	460386798.3	42	10961590.44		
	Total	1268588040	44			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh *Psychological Well-Being* dan *Workplace Resilience* secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dilakukan uji F. Berdasarkan perhitungan IBM SPSS versi 25 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan *Psychological Well-Being* dan *Workplace Resilience* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut berarti penelitian ini menunjukkan bahwa *Psychological Well-Being* dan *Workplace Resilience* secara bersama-sama dapat menyebabkan perubahan yang berarti pada Kinerja Pegawai. *Psychological Well-Being* yang baik tercermin dari kemampuan pegawai dalam menjaga kestabilan emosi, rasa nyaman dalam bekerja, serta semangat untuk menyelesaikan tugas. Selain itu *Workplace Resilience* yang dimiliki pegawai juga menunjukkan kemampuan untuk bertahan, dan tetap produktif dalam menghadapi tekanan pekerjaan serta perkembangan teknologi informasi yang terus berubah di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya. Keadaan tersebut menyebabkan Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya menjadi semakin baik. Artinya, *Psychological Well-Being* dan *Workplace Resilience* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. *Psychological Well-Being* dan *Workplace Resilience* merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja, efektivitas, serta produktivitas pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyono et al. (2025) menunjukkan bahwa Pengaruh *Resilience*, Dukungan Sosial, dan Kesejahteraan Psikologis secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 4 Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1270.162	3267.268		-.389	.699					
	Psychological Well-Being	.357	.086	.408	4.149	.000	.592	.539	.386	.894	1.119
	Workplace Resilience	.618	.107	.566	5.754	.000	.699	.664	.535	.894	1.119

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Pengaruh *Psychological Well-Being* Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara *Psychological Well-Being* dan Kinerja Pegawai sebesar 0,539. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa *Psychological Well-Being* dan Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang positif dan termasuk dalam klasifikasi sedang, maka semakin baik *Psychological Well-Being* yang dimiliki pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya maka semakin baik tingkat Kinerja Pegawai yang dihasilkan. Sedangkan besar pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Pegawai secara parsial sebesar 29,1% [$K_d = (0,539)^2 \times 100\%$]. Artinya secara parsial *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya pengaruh sebesar 29,1%, sementara 70,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dilihat dari nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa *Psychological Well-Being* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. *Psychological Well-Being* pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya sudah sangat baik, hal tersebut dibuktikan dengan kemampuan pegawai dalam menjaga kenyamanan psikologis, kestabilan emosi, serta rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas sehingga menyebabkan Kinerja Pegawai menjadi meningkat 29,1% dari *Psychological Well-Being* dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya, artinya *Psychological Well-Being* merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salmiati & Endratno (2023) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan

antara *Psychological Well-Being* secara parsial terhadap Kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Putri (2024) oleh yang menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Jahroni dan Darmawan (2025) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh *Workplace Resilience* Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara *Workplace Resilience* dan Kinerja Pegawai sebesar 0,664. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa *Workplace Resilience* dan Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang positif dan termasuk dalam klasifikasi kuat, maka semakin baik *Workplace Resilience* yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya maka semakin baik tingkat Kinerja Pegawai yang dihasilkan. Sedangkan besar pengaruh *Workplace Resilience* terhadap Kinerja Pegawai secara parsial sebesar 44,1% [$Kd = (0,664)^2 \times 100\%$]. Artinya secara parsial *Workplace Resilience* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya memberikan pengaruh sebesar 44,1%, sementara 55,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh *Workplace Resilience* terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dilihat dari nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa *Workplace Resilience* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. *Workplace Resilience* yang dimiliki pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya sudah sangat baik, hal tersebut dibuktikan dengan kemampuan pegawai dalam bertahan menghadapi tekanan kerja, menyesuaikan diri terhadap perubahan sistem teknologi, serta mampu bangkit ketika menghadapi kendala pekerjaan sehingga menyebabkan Kinerja Pegawai menjadi meningkat. 44,1% dari *Workplace Resilience* dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya. Artinya, *Workplace Resilience* merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sinuraya & Harmen (2024) yang menunjukkan bahwa *workplace resilience* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan Arneliana et al. (2024) yang menunjukkan bahwa ketahanan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut juga didukung oleh peneliti Putri dan Mujanah (2023) yang menunjukkan bahwa ketahanan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *Psychological Well-Being* pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya berada pada kategori sangat baik, *Workplace Resilience* juga berada pada kategori sangat baik, sedangkan Kinerja Pegawai berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai telah berjalan dengan baik dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa *Psychological Well-Being* dan *Workplace Resilience* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, *Psychological Well-Being* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian pula *Workplace Resilience* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi psikologis pegawai dan semakin tinggi kemampuan mereka untuk beradaptasi serta bangkit menghadapi tekanan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tasikmalaya terus meningkatkan *psychological well-being* pegawai, terutama dalam aspek kepatuhan terhadap aturan kerja melalui pengawasan dan pembinaan yang berkelanjutan. Selain itu, *workplace resilience* perlu diperkuat, khususnya kemampuan pegawai menjaga kualitas kerja saat menghadapi tekanan, dengan memberikan dukungan, motivasi, dan pengembangan kapasitas. Dari sisi kinerja pegawai, instansi perlu melakukan arahan dan evaluasi secara berkala untuk memastikan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Mengingat *workplace resilience* merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja, peningkatannya perlu menjadi prioritas dengan tetap didukung oleh pemeliharaan *psychological well-being* agar kinerja pegawai semakin optimal. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi dengan menambahkan variabel lain, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan, sehingga diperoleh hasil yang lebih luas dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan *Knowledge Management* & Motivasi Kerja. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV Bandung : PT. Remaja Rusda Karya.
- Ansori, D., Awaluddin, & Haris, A. (2025). Pengaruh resilience, spiritualitas tempat kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT Prima Unggul Global. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(5), 2067–2080. <https://ulilalbabainstitute.id/index.php/JCEKI/article/download/11227/8140/25090>
- Arneliana, A., Hadi, S., & Septyarini, E (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Ketahanan Kerja, Dan Optimisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 4, 1338-1346
<https://www.researchgate.net/publication/389427991>
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja karyawan perseroan terbatas: Studi kasus atas pengaruh fasilitas kerja dan karakteristik pekerjaan*. CV. Artha Samudra
- Badan Kepegawaian Negara (2023). Pengukuran indeks profesionalitas ASN. <https://www.bkn.go.id/layanan/pengukuran-indeks-profesionalitas-asn>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management Sixteenth Edition Gary Dessler Florida International University. Florida: Pearson*.
- Desti Amelia Putri (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan di CV. Coolnerds *Jurnal Multidisiplin West Science*. 8, 1062-1069.
<https://wnj.westscience-press.com/index.php/jmws>
- Ganyang, Machmed Tun. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep dan realita). Bogor: Internasional Media.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program Ibm Spss 26 (Edisi Ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2, 19–28.
<https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Jahroni dan Didit Darmawan (2025). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Jasa di Surabaya, *Journal of Innovative and Creativity*, 2, 18535-18546
<https://joecy.org/index.php/joecy/article/view/2925>

- Khaeruman, St., Mm., Chra., Dkk (2021). *Desain Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang: Cv Aa. Rizky
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). *Pengantar Manajemen Dan Bisnis*. Yogyakarta. K-Media Yogyakarta.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mahesa, R., Hermawan, S., & Firdaus, V (2025). *Work Resilience Based On Career Experience, Employee Wellbeing, And Organizational Support As An Implementation Of Sdg's No. 8: Decent Work And Economic Growth*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*. 4. 366-3680.
<https://jurnal.unived.ac.id/index.php/Er/Index>
- McEwen, K. (2018). *Building resilience at work*. British Psychological Society.
- Mulyono, A. A. T., Munir, M., & Ambarwati, D. (2025). Pengaruh resilience, dukungan sosial, dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja karyawan pada CV Duta Jaya Tehnic. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi*, 2(3).
<https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMAKET/article/view/840>
- Pratama, B. P., & Endratno, H. (2022). Pengaruh *Psychological Well-Being*, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Laba Asia Foods. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4, 739–748.
<https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/Jimmba/Index>
- Putri, F. F., & Mujanah, S. (2023). Pengaruh ketahanan kerja, etos kerja dan self awareness terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Syariah*, 2(3), 11–18.
<https://jiemas.stai-dq.org/index.php/home/article/view/22/77>
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021) Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan *Psychological Well-Being* Pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 4, 94-106
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/Character/Article/View/41818/35969>
- Rahmawati (2023) Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng, *Jurnal Manajemen*, 2, 912-920
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMAJM/article/view/102014/33896>
- Resnick, B., & Gwyther, L., & Roberto, K. (2020). *Resilience in aging: Concepts, research, and outcomes*. Springer.
- Rosita, S., Aira, D. M. F., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia*. WIDA Publishing.
- Ryff. (2018). *Well-Being With Soul: Science in Pursuit of Human Potential*. Springer
- Salmiati, D., & Endratno, H. (2023). Pengaruh *work engagement, psychological well being, work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 190–198. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*
<https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/17>
- Sinuraya Sinuraya, Z. S., & Harmen, H. (2024). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Time Management, Dan *Work Resilience* Terhadap Kinerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 9, 1303–1322

<https://journal.um-surabaya.ac.id/Mas/article/view/22777>

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sehani, Prayetno, T. A., & Riansyah, R. (2025). Pengaruh beban kerja dan psychological well-being terhadap kinerja karyawan CV. Riau Indo Makmur Indragiri Hilir Riau. *Journal of Accountancy and Business Studies*, 2(1). <https://journal.al-manarpublisher.com/index.php/AJABS/article/view/117>

Seligman, M. E. P. (2018). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.

Tanuwidjaja, A. R. (2025). Gambaran *Workplace Resilience* Di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Psikologi Manusia Dan Budaya (Psimawa)*, 4(1), 10–21. <https://Jurnal.Uts.Ac.Id/Index.Php/Psimawa/Article/View/5865>

Tarima, A. L., Bandhaso, M. L., & Baharuddin. (2025) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. *Jurnal Maneksi* 14. 237-244.

<https://EjournalPolnam.Ac.Id/Index.Php/Jurnalmaneksi/Article/View/2945>

Wibowo, S. (2021). Manajemen Kinerja (Edisi Revisi). Jakarta: Rajawali Pers

Widiana Muslichah Erma. (2020). Pengantar Manajemen Purwokerto: CV Pena Persada.