



## Pengaruh *Cross Training* dan Kontrak Psikologis terhadap *Psychological Well-Being* dan Kinerja Karyawan

**Mirza Norma Fitalia Rahmi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman

**Irwansyah**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman

**Diana Lestari**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman

Alamat: Jalan Kuaro, Samarinda

Korespondensi penulis: [fitalianorma@gmail.com](mailto:fitalianorma@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to provide an overview and empirical evidence of the impact of Cross Training and Psychological Contracts on Psychological Welfare and Employee Performance. The population and sample in this study only consisted of contract workers. Bankaltimtara Samarinda branch which has a total of 72 people. The analytical method applied is PLS (Partial Least Squares) analysis, which is a powerful method for conducting analysis because it is not based on many conjectures. The advantages of PLS are that the sample size does not have to be large, the data used does not need to all have a multivariate normal distribution, and PLS can not only be used in fire theory, but can also describe the influence of latent variables. The results of the study show that cross training can have a significant impact on employee performance at Bank Altimtara which is supported by indicators that have high loading factor values. Cross training can have a significant impact on psychological well being at Bankaltimtara which is supported by indicators that have high loading factor values. Psychological Contracts can have a significant effect on employee performance at Bankaltimtara which is supported by indicators that have high category loading factor values. Psychological Contracts can have a significant impact on psychological well-being at Bankaltimtara which is supported by indicators that have high category loading factor values. Psychological Well Being has a significant impact on employee performance at Bankaltimtara which is supported by indicators that have high category loading factor values. Cross Training has a significant impact on employee performance mediated by psychological well being at Bankaltimtara which is supported by indicators that have high loading factor values. Psychological contracts have a significant impact on employee performance which is mediated by psychological well-being at Bankaltimtara which is supported by indicators that have high category loading factor values.*

**Keywords:** *Cross Training, Psychological Contract, Psychological Well Being, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan agar memberikan gambaran serta bukti empiris akan dampak *Cross Training* serta Kontrak Psikologis pada *Psychological Well-Being* serta Kinerja Karyawan. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini hanya terdiri dari pekerja kontrak. Bankaltimtara cabang Samarinda dimana jumlahnya 72 orang. Metode analisis yang diterapkan yakni analisis PLS (*Partial Least Squares*), dimana termasuk metode *powerfull* dalam melaksanakan analisis sebab tidak berdasar pada banyak dugaan. Kelebihan dari PLS yakni

ukuran sampel tidak harus besar, data yang dipakai tidak perlu semuanya mempunyai distribusi normal *multivariat*, serta PLS tidak hanya dapat dipergunakan dalam mengonfirmasi teori, namun bisa menjabarkan adanya pengaruh antar variabel laten juga. Hasil penelitian menunjukkan *Cross training* dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bankaltimtara yang didukung dengan indikator-indikator yang mempunyai nilai *loading factor* berkategori tinggi. *Cross training* dapat memberikan dampak signifikan pada *psychological well being* pada Bankaltimtara yang didukung dengan indikator-indikator yang mempunyai nilai *loading factor* berkategori tinggi. Kontrak Psikologis dapat memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan pada Bankaltimtara dimana didukung dengan indikator-indikator yang mempunyai nilai *loading factor* berkategori tinggi. Kontrak Psikologis dapat memberikan dampak signifikan pada *psychological well being* pada Bankaltimtara yang didukung dengan indikator-indikator yang mempunyai nilai *loading factor* berkategori tinggi. *Psychological Well Being* memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan pada Bankaltimtara yang didukung dengan indikator-indikator yang mempunyai nilai *loading factor* berkategori tinggi. *Cross Training* memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh *psychological well being* pada Bankaltimtara yang didukung dengan indikator-indikator yang mempunyai nilai *loading factor* berkategori tinggi. Kontrak psikologis memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan dimana dimediasi *psychological well being* di Bankaltimtara yang didukung dengan indikator-indikator yang mempunyai nilai *loading factor* berkategori tinggi.

**Kata kunci:** *Cross Training*, Kontrak Psikologis, *Psychological Well Being*, Kinerja Karyawan

## LATAR BELAKANG

Tiap bisnis sangat menghargai sumber daya manusianya. Namun, masalah dengan sumber daya manusia adalah sesuatu yang sering dihadapi bisnis. Banyak pekerja dimana sering terjadi penurunan kinerja, seolah-olah mereka tidak mampu bekerja sesuai akan standar perusahaan. Umumnya, ada banyak elemen dimana bisa memengaruhi seberapa baik kinerja seseorang. beberapa penelitian mencantumkan beberapa aspek ini, termasuk kemampuan dan motivasi karyawan serta keadaan perusahaan yang bersangkutan.

Sumber daya manusia yang digunakan oleh organisasi menentukan apakah kinerjanya berhasil ataupun tidak. Hasil kerja karyawan selama periode waktu dibandingkan standar kerja atau tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dikenal sebagai kinerja karyawan. Karyawan sebagai salah satu asset penting perusahaan perlu terus diperhatikan dan Jika dikelola dengan benar, tidak mengherankan jika beberapa bisnis bersaing untuk menyediakan berbagai program atau fasilitas menarik untuk mendorong kinerja karyawan ataupun memikat calon pekerja. Sebuah langkah yang penting dalam melakukan proses perubahan dan memotivasi karyawan, adalah *cross-training*.

Pada Bankaltimtara ada beberapa fenomena terjadi setelah melakukan wawancara pada beberapa karyawan kontrak Bankaltimtara yaitu adanya *overload* karyawan yang dimana karyawan harus menguasai terlalu banyak keterampilan dan tugas dalam waktu singkat yang menyebabkan *burnout* pada karyawan, kelelahan dan stress kemudian ada beberapa kontrak yang tidak memenuhi janji yang telah disepakati yang menyebabkan motivasi dan keterlibatan karyawan mengalami penurunan pada kinerja kerja.

Tujuan penelitian ini yakni agar memberikan gambaran serta bukti empiris akan dampak *Cross Training* serta Kontrak Psikologis pada *Psychological Well-Being* serta Kinerja Karyawan. Melalui latar belakang, sehingga penelitian dijalankan melalui tujuan : Menganalisis dan membuktikan *cross training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menganalisis dan membuktikan *cross training* berpengaruh terhadap *psychological well being*. Menganalisis dan membuktikan kontrak psikologis berdampak pada kinerja karyawan. Menganalisis dan membuktikan kontrak psikologis berdampak pada *psychological well being*. Menganalisis dan membuktikan *psychological well being* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menganalisis dan membuktikan *cross training* berdampak pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh *psychological well being*. Menganalisis dan membuktikan kontrak psikologis berdampak pada kinerja karyawan dimana dimediasi oleh *psychological well being*.

## **KAJIAN TEORITIS**

### ***Psychological-Well-Being***

Dimana Ryff (1989), *well-being* itu sendiri mengenai fungsi psikologi positif dimana berikutnya menjadi *psychological well-being*. *Psychological well-being* yakni realisasi penuh serta pencapaian potensi setiap orang, yang meliputi kemampuan mereka untuk menerima masa lalu mereka dengan semua poin baik dan buruknya, menunjukkan kemandirian, membangun hubungan yang baik dengan orang lain, menguasai lingkungan mereka, memiliki tujuan hidup, dan tumbuh sebagai manusia.

Menurut Maryam Siti (2013), *psychological well being* yakni kegiatan yang dilakukan seseorang dan memiliki gagasan untuk mengekspresikan emosi yang dirasakan secara pribadi sebagai hasil dari suatu peristiwa.

## **Kinerja**

Kinerja sangat penting bagi organisasi atau bisnis untuk maju, dan semakin baik kinerja karyawan, semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuannya Kusjono & Ratnasari (2019). Kinerja karyawan yakni perilaku nyata dimana ditampilkan tiap individu dimana menjadi prestasi kerja dimana diperoleh melalui karyawan sesuai perannya pada sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Menurut Arifin & Pandowo (2020) kinerja pegawai yakni hasil kerja dimana telah dicapai sekelompok pegawai sesuai tugas serta kewajiban dimana mendapatkan kepadanya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Penelitian ini memakai metodologi deduktif-induktif yang merupakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan dilaksanakan dengan mengumpulkan data, desain sample serta konstruksi kumpulan data serta melihat kerangka konsep, pemikiran para ahli dan pemahaman penelitian terdahulu kemudian berkembang menjadi masalah yang disajikan untuk pengaruh atau tidaknya suatu penelitian dalam dokumen data empiris.

Penelitian ini mempunyai empat variabel yang terdiri atas *cross training*, kontrak psikologis, *psychological well being*, serta kinerja karyawan. *cross training* dan kontrak psikologis merupakan variabel dependent, *psychological well being* menjadi variabel interverning serta kinerja karyawan menjadi variabel independent. Metode dimana dipakai pada penelitian ini yakni menyebarkan kuesioner yang akan diperhitungkan akan alat analisis memakai model PLS (*Partial Least Squares*) untuk tujuan menguji hipotesis dimana sudah ditetapkan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dari Sugiyono (2017) yakni bidang generalisasi, yang terdiri dari item atau topik yang dipilih peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya, serta yang memiliki atribut dan karakteristik tertentu. Populasi penelitian ini hanya terdiri dari pekerja kontrak. Bankaltimtara cabang Samarinda dimana jumlahnya 72 orang.

Sampel dari Sugiyono (2017) yakni komponen dari ukuran dan make-up populasi. Metode pengambilan sampel dimana akan peneliti gunakan pada penelitian ini yakni metode sensus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017) yaitu *sampling sensus* adalah penentuan sample yang diukur dari semua populasi yang digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 72 karyawan di Bankaltimtara.

### **Jangkauan Penelitian**

Jangkauan penelitian pada penelitian ini sifatnya fleksibel berarti waktu bisa berubah-ubah serta menyesuaikan keadaan dalam menyelesaikannya dengan sumber data dari analisis kuesioner karyawan kontrak di PT. Bankaltimtara cabang Samarinda.

### **Teknik Analisis Data**

Metode analisis yang diterapkan yakni analisis PLS (*Partial Least Squares*), dimana termasuk metode *powerfull* dalam melaksanakan analisis sebab tidak berdasar pada banyak dugaan. Kelebihan dari PLS yakni ukuran sampel tidak harus besar, data yang dipakai tidak perlu semuanya mempunyai distribusi normal *multivariat*, serta PLS tidak hanya dapat dipergunakan dalam mengonfirmasi teori, namun bisa menjabarkan adanya pengaruh antar variabel laten juga.

Penelitian ini bertujuan menjelaskan hubungan diantara konstruk, serta memahami makna dari konstruk tersebut. Menggunakan indikator formatif serta refleksif dalam mengukur konstruk, sehingga ditentukan untuk mempergunakan PLS selaku alat analisis. Berikut tahapan pada *Partial Least Squares* (PLS) Ghazali & Latan (2015:74).

Teknik analisis didalam penelitian ini mengguakan teknik PLS dimana dijalankan 2 tahap, yakni :

1. Tahap pertama dengan menjalankan uji measurement mode dimana uji validitas serta realibilitas konstruk pada indikator penelitian.
2. Model struktural diuji pada langkah kedua, yaitu menggunakan uji t pada PLS untuk menilai apakah ada pengaruh antar variabel dan korelasi antar konstruk.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengujian hipotesis dijalankan melalui rumusan masalah penelitian, hipotesis serta hasil analisis *inner model* antar konstruk laten dalam model penelitian. Maka untuk menjawab hasil dari rumusan masalah dihasilkan uji hipotesis berikut ini:

Tabel 1. Path Coefficients (Mean, STDEV, t-Values)

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Cross Training (X1) -> Kinerja Karyawan (Y2)	0.369	0.090	4.111	0.000
Cross Training (X1) -> Psychological Well Being (Y1)	0.107	0.050	2.149	0.032
Kontrak Psikologis (X2) -> Kinerja Karyawan (Y2)	0.389	0.174	2.239	0.026
Kontrak Psikologis (X2) -> Psychological Well Being (Y1)	0.762	0.078	9.763	0.000
Psychological Well Being (Y1) -> Kinerja Karyawan (Y2)	0.472	0.186	2.543	0.011

Sumber : Hasil data olah 2023

Tabel 2. Nilai Specific Indirect Effect Hipotesis

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Cross Training (X1) -> Psychological Well Being (Y1) -> Kinerja Karyawan (Y2)	0.380	0.181	2.102	0.036
Kontrak Psikologis (X2) -> Psychological Well Being (Y1) -> Kinerja Karyawan (Y2)	0.359	0.149	2.409	0.016

Sumber : Hasil data olah 2023

Tabel 1 menyatakan hasil uji hipotesis dengan memakai *Bootstrapping*. Hasil uji menyatakan ika tujuh hipotesis yang diajukan memiliki arah yang positif. Hal tersebut ditunjukkan oleh semua angka *Original Sample* yang positif. Hair, *et al* (2017) menguraikan jika *Original Sample* menyatakan arah hubungan antar variable keseluruhan sampel penelitian. Sedangkan untuk signifikansinya dengan melihat nilai t-statistik dimana skor *koefisien path* yang ditunjukkan oleh t-statistik harus di atas 1.96 agar signifikansi 0.05.

Lebih lanjutnya agar memahami fungsi mediasinya, peneliti memakai metode *bootstrapping tabel specific indirect effects* dimana tercantum di tabel 5.16 dengan hasil uji mediasi yang menunjukkan bahwa :

1. Hubungan langsung variable *Cross Training* (X1) pada Kinerja Karyawan (Y2) adalah positif signifikan, sedangkan hubungan tidak langsung antara variable *Cross Training* (X1) → *Psychological Well Being* (Y1) → Kinerja Karyawan (Y2) juga positif signifikan.

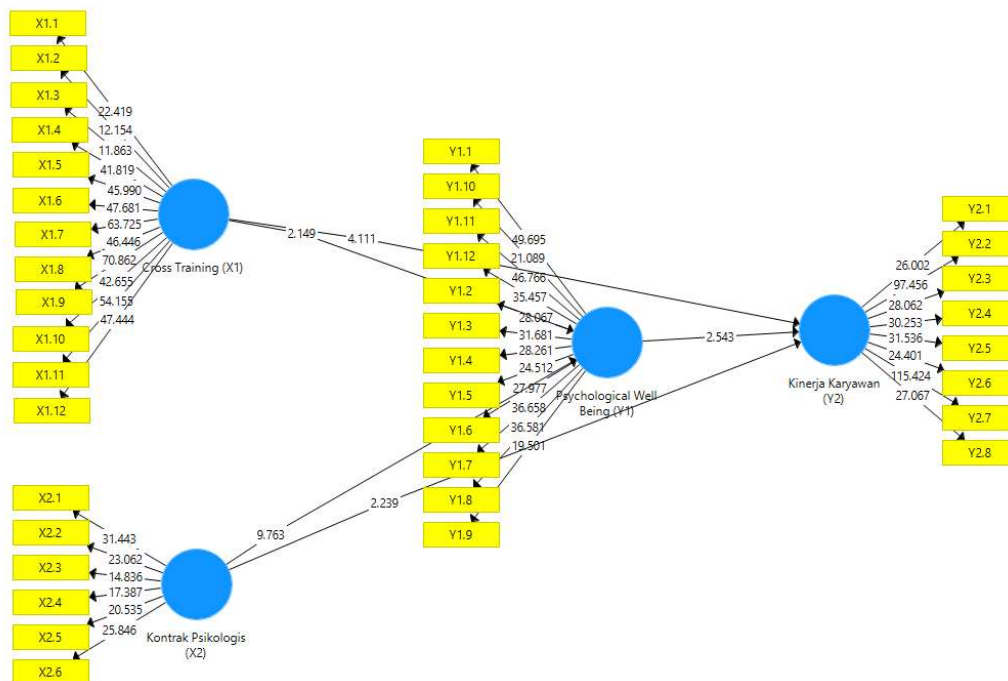
2. Hubungan langsung variable Kontrak Psikologis (X2) pada Kinerja Karyawan (Y2) adalah positif signifikan, sedangkan hubungan tidak langsung antara variable Kontrak Psikologis (X2) → *Psychological Well Being* (Y1) → Kinerja Karyawan (Y2) juga positif signifikan.

Melalui penjelasan sebelumnya, pengujian hipotesis penilaian bisa dijalankan melalui

:

1. **H1 Diterima** : *Cross training* memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan dengan nilai *original sample* senilai 0,369 serta memberikan pengaruh signifikan akan nilai *t-statistic* (4,111 > 1,96) serta p-values (0,000 < 0,05). Interpretasi penemuan ini ialah, pengaplikasian metode *cross training* pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan kontrak Bankaltimtara.
2. **H2 Diterima** : *Cross training* memberi dampak positif *psychological well being* akan nilai *original sample* senilai 0,107 serta memberikan pengaruh signifikan nilai *t-statistic* (2,149 > 1,96) serta p-values (0,032 < 0,05). Interpretasi penemuan ini ialah, metode *cross training* pada karyawan dapat meningkatkan *psychological well being* kontrak Bankaltimtara.
3. **H3 Diterima** : Kontrak psikologis memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan akan nilai *original sample* senilai 0,389 serta memberikan pengaruh signifikan pada nilai *t-statistic* (2,239 > 1,96) serta p-values (0,026 < 0,05). Interpretasi penemuan ini ialah, pemenuhan kontrak psikologis yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan kontrak Bankaltimtara.
4. **H4 Diterima** : Kontrak psikologis memberi dampak positif *psychological well being* akan nilai *original sample* senilai 0,762 dan memberikan pengaruh signifikan dengan nilai *t-statistic* (9,763 > 1,96) dan p-values (0,000 < 0,05). Interpretasi penemuan ini ialah, pemenuhan kontrak psikologis yang baik dapat meningkatkan *psychological well being* karyawan kontrak Bankaltimtara.
5. **H5 Diterima** : *Psychological well being* memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan dengan nilai *original sample* sebesar 0,472 dan memberikan pengaruh signifikan dengan nilai *t-statistic* (2,543 > 1,96) dan p-values (0,011 < 0,05). Interpretasi penemuan ini ialah, semakin baik *psychological well being* karyawan maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan kontrak Bankaltimtara.

6. **H6 Diterima** : *Cross training* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan mediasi *psychological well being* dengan nilai *original sample* sebesar 0,380 dan memberikan pengaruh signifikan dengan nilai *t-statistic* (2,102 > 1,96) dan p-values (0,036 < 0.05). Interpretasi penemuan ini ialah, ditemukan peran mediasi *variable psychological well being* terhadap hubungan antara *cross training* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *cross training* mampu memberikan *feedback* positif terhadap *psychological well being* karyawan yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan kontrak Bankaltimtara.
7. **H7 Diterima** : Kontrak psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan mediasi *psychological well being* dengan nilai *original sample* sebesar 0,359 dan memberikan pengaruh signifikan dengan nilai *t-statistic* (2,409 > 1,96) dan p-values (0,016 < 0.05). Interpretasi penemuan ini ialah, ditemukan peran mediasi *variable psychological well being* terhadap hubungan antara kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kontrak psikologis mampu memberikan dampak positif terhadap *psychological well being* karyawan yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan kontrak Bankaltimtara.



Gambar 1. Hasil Uji Bootstrapping



Berdasarkan gambar 1 Keluaran r-kuadrat, koefisien parameter, dan t-statistik adalah bagian dari temuan pengujian untuk Inner Model (model struktural). Untuk menentukan viabilitas suatu hipotesis dengan memperhatikan nilai signifikansi antara konstruk, t-statistics, dan p-values. Menggunakan program SmartPLS (*Partial Least Square*) 3.0, hipotesis penelitian diuji. Hasil bootstrap menunjukkan nilai tersebut. T-statistik >1,96 dan ambang signifikansi 0,05 (5%) digunakan dalam penyelidikan ini sebagai pedoman umum, dan koefisien beta positif juga digunakan.

## **Pembahasan**

### **1. Cross Training terhadap Kinerja**

Pembahasan mengenai pengaruh *cross training* terhadap kinerja karyawan memberikan jawaban atas permasalahan dan hipotesis yang dijabarkan bahwa *cross training* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menemukan hasil dimana *Cross training* memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan dengan nilai *original sample* sebesar 0,369 dan memberikan pengaruh signifikan dengan nilai *t-statistic* ( $4,111 > 1,96$ ) dan p-values ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini senada dengan hasil uji analisis yang dihasilkan bahwa variabel *cross training* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) pada karyawan Bankaltimtara Cabang Samarinda. Artinya semakin tinggi *cross training* diterapkan akan meningkatkan kinerja pada karyawannya. Dari hasil perhitungan *loading factor*, nilai *loading factor* yang paling tinggi yaitu pada X1.9 pada indikator *Job Stability* dengan pernyataan “*Cross loading* dapat memanfaatkan waktu berharga saya secara konstruktif”.

### **2. Cross Training terhadap Psychological Well Being**

Pembahasan mengenai pengaruh *cross training* terhadap *psychological well being* memberikan jawaban atas permasalahan dan hipotesis yang dijabarkan bahwa *cross training* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well being*. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Cross training* memberikan pengaruh positif pada *psychological well being* dengan nilai *original sample* sebesar 0,107 dan memberikan pengaruh signifikan dengan nilai *t-statistic* ( $2,149 > 1,96$ ) dan p-values ( $0,032 < 0,05$ ). Hal ini senada dengan hasil uji analisis yang dihasilkan bahwa variabel *cross training* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well being* (Y1) pada karyawan Bankaltimtara Cabang Samarinda yang maknanya bahwa semakin tinggi *cross training* diterapkan akan meningkatkan *psychological well being* pada karyawannya. Dari hasil perhitungan *loading factor*, nilai *loading factor* yang paling tinggi yaitu pada X1.9 pada indikator *Job Stability* dengan pernyataan “*Cross loading* dapat memanfaatkan waktu berharga saya secara konstruktif”.

### 3. Kontrak Psikologis terhadap Kinerja

Pembahasan mengenai pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan memberikan jawaban atas permasalahan dan hipotesis yang dijabarkan bahwa kontrak psikologis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan hasil dimana Kontrak psikologis memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan dengan nilai *original sample* sebesar 0,389 dan memberikan pengaruh signifikan dengan nilai *t-statistic* ( $2,239 > 1,96$ ) dan *p-values* ( $0,026 < 0,05$ ). Hal ini senada dengan hasil uji analisis yang dihasilkan bahwa variabel kontrak psikologis (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) pada karyawan Bankaltimtara Cabang Samarinda yang maknanya bahwa semakin tinggi kontrak psikologis diterapkan akan meningkatkan kinerja pada karyawannya. Dari hasil perhitungan *loading factor*, nilai *loading factor* yang paling tinggi yaitu pada X2.6 pada indikator *relational contract* dengan pernyataan “Secara keseluruhan, saya telah memenuhi janji anda kepada organisasi”.

### 4. Kontrak Psikologis terhadap *Psychological Well Being*

Pembahasan mengenai pengaruh kontrak psikologis terhadap *psychological well being* memberikan jawaban atas permasalahan dan hipotesis yang dijabarkan bahwa kontrak psikologis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well being* karyawan. Kontrak psikologis memberikan pengaruh positif pada *psychological well being* dengan nilai *original sample* sebesar 0,762 dan memberikan pengaruh signifikan dengan nilai *t-statistic* ( $9,763 > 1,96$ ) dan *p-values* ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini senada dengan hasil uji analisis yang dihasilkan bahwa variabel kontrak psikologis (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well being* (Y1) pada karyawan Bankaltimtara Cabang Samarinda yang maknanya bahwa semakin tinggi kontrak psikologis diterapkan akan meningkatkan *psychological well being* pada karyawannya. Dari hasil perhitungan *loading factor*, nilai *loading factor* yang paling tinggi yaitu pada X2.6 pada indikator *relational contract* dengan pernyataan “Secara keseluruhan, saya telah memenuhi janji anda kepada organisasi”.

### 5. *Psychological Well Being* terhadap Kinerja

Pembahasan mengenai pengaruh *psychological well being* terhadap kinerja karyawan memberikan jawaban atas permasalahan dan hipotesis yang dijabarkan bahwa *psychological well being* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Psychological well being* memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan dengan nilai *original sample* sebesar 0,472 dan memberikan pengaruh signifikan dengan nilai *t-statistic*

(2,543 > 1,96) dan p-values (0,011 < 0,05). Hal ini senada dengan hasil uji analisis yang dihasilkan bahwa variabel *psychological well being* (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) pada karyawan Bankaltimtara Cabang Samarinda yang maknanya bahwa semakin tinggi *psychological well being* yang didapatkan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja pada karyawannya. Dari hasil perhitungan *loading factor*, nilai *loading factor* yang paling tinggi yaitu pada Y1.1 pada indikator *self acceptance* dengan pernyataan “Saya senang karena mampu menangani kehidupan sehari-hari saya yang sangat sibuk”.

#### **6. Cross Training Terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh *Psychological Well Being***

Pembahasan mengenai pengaruh *cross training* pada kinerja karyawan dimana dimediasi oleh *psychological well being* memberikan jawaban atas permasalahan dan hipotesis yang dijabarkan bahwa *psychological well being* mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh *psychological well being*. *Cross training* berdampak positif pada kinerja karyawan dengan mediasi *psychological well being* dengan nilai *original sample* sebesar 0,380 dan memberikan pengaruh signifikan dengan nilai *t-statistic* (2,102 > 1,96) serta p-values (0,036 < 0,05). Hal ini senada dengan hasil uji analisis yang dihasilkan bahwa variabel *cross training* (X1) pada kinerja karyawan (Y2) dimana dimediasi oleh *psychological well being* (Y1) pada karyawan Bankaltimtara Cabang Samarinda yang maknanya bahwa semakin tinggi *cross training* yang diterapkan akan meningkatkan kinerja karyawan Bankaltimtara melalui *psychological well being* yang semakin baik pada karyawannya. Dari hasil perhitungan *loading factor*, nilai *loading factor* yang paling tinggi yaitu pada Y2.2 pada indikator orientasi tanggung jawab akan pernyataan “Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang atasan saya berikan”.

#### **7. Kontrak Psikologis Terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh *Psychological Well Being***

Pembahasan mengenai dampak kontrak psikologis pada kinerja karyawan dimana dimediasi *psychological well being* memberikan jawaban atas permasalahan dan hipotesis yang dijabarkan bahwa *psychological well being* mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh *psychological well being*. Kontrak psikologis berdampak positif pada kinerja karyawan dengan mediasi *psychological well being* dengan nilai *original sample* senilai 0,359 serta memberikan pengaruh signifikan dengan nilai *t-statistic* (2,409 > 1,96) dan p-values (0,016 < 0,05). Hal ini senada dengan hasil uji analisis yang dihasilkan bahwa variabel kontrak psikologis (X2) pada kinerja karyawan (Y2) dimana

dimediasi *psychological well being* (Y1) dimana karyawan Bankaltimtara Cabang Samarinda yang maknanya bahwa semakin tinggi kontrak psikologis yang diterapkan akan meningkatkan kinerja karyawan Bankaltimtara melalui *psychological well being* yang semakin baik pada karyawannya. Dari hasil perhitungan *loading factor*, nilai *loading factor* yang paling tinggi yaitu pada Y1.1 pada indikator *self acceptance* dengan pernyataan “Saya senang sebab bisa menanggapi kehidupan keseharian saya dimana sangat sibuk”.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun hasil penelitian dari uji hipotesis yang telah diteliti dengan pembahasan yang sudah diuraikan maka disimpulkan beberapa hal yaitu diantaranya yakni : *Cross training* dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bankaltimtara yang didukung dengan indikator-indikator yang mempunyai nilai *loading factor* berkategori tinggi. *Cross training* dapat memberikan dampak signifikan pada *psychological well being* pada Bankaltimtara yang didukung dengan indikator-indikator yang mempunyai nilai *loading factor* berkategori tinggi. Kontrak Psikologis dapat memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan pada Bankaltimtara dimana didukung dengan indikator-indikator yang mempunyai nilai *loading factor* berkategori tinggi. Kontrak Psikologis dapat memberikan dampak signifikan pada *psychological well being* pada Bankaltimtara yang didukung dengan indikator-indikator yang mempunyai nilai *loading factor* berkategori tinggi. *Psychological Well Being* memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan pada Bankaltimtara yang didukung dengan indikator-indikator yang mempunyai nilai *loading factor* berkategori tinggi. *Cross Training* memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh *psychological well being* pada Bankaltimtara yang didukung dengan indikator-indikator yang mempunyai nilai *loading factor* berkategori tinggi. Kontrak psikologis memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan dimana dimediasi *psychological well being* di Bankaltimtara yang didukung dengan indikator-indikator yang mempunyai nilai *loading factor* berkategori tinggi.

## DAFTAR REFERENSI

- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Darmawan, D. (2013). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena semesta.
- Festi, P. 2. (2018). Lanjut Usia Perspektif dan Masalah. Surabaya: UM Surabaya Publishing
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Isnawati, I. A. (2019). Buku Ajar Konsep Pembentukan Kader Kesehatan Jiwa di Masyarakat. Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Kristanti, D. d. (2019). Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Surabaya : Media Sahabat Cendekia .
- Marnisah, L. (2019). Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik). Yogyakarta: Deepublish.
- Ramdhani, N. d. (2018). Psikologi untuk Indonesia Tangguh dan Bahagia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Setiawan, B. (2015). Teknik Praktis Analisis Data Penelitian Sosial dan Bisnis dengan SPSS. . Yogyakarta:
- Andi. Shaleh, M. (2018). Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Makasar: Aksara Timur.
- Siregar, S. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS. . Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sujarweni, V. (2014). SPSS untuk Penelitian . Yogyakarta: Pustaka Baru Pers.
- Sulaksono, H. (2019). Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta: Deepublish.
- Suryani, N. K. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian. . Bali: Nilacakra.
- Utaminingsih, A. (2014). Perilaku Organisasi. Malang : Universitas Brawijaya Press.
- Yuhansyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.