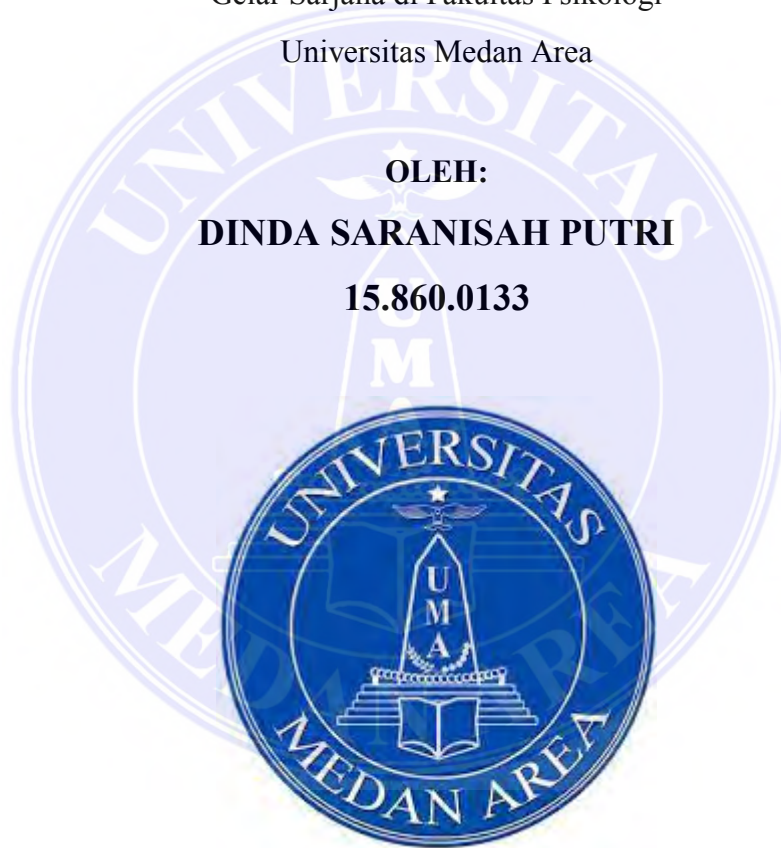


**HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DI PDAM
TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

**OLEH:
DINDA SARANISAH PUTRI
15.860.0133**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

i

Document Accepted 10/21/19

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

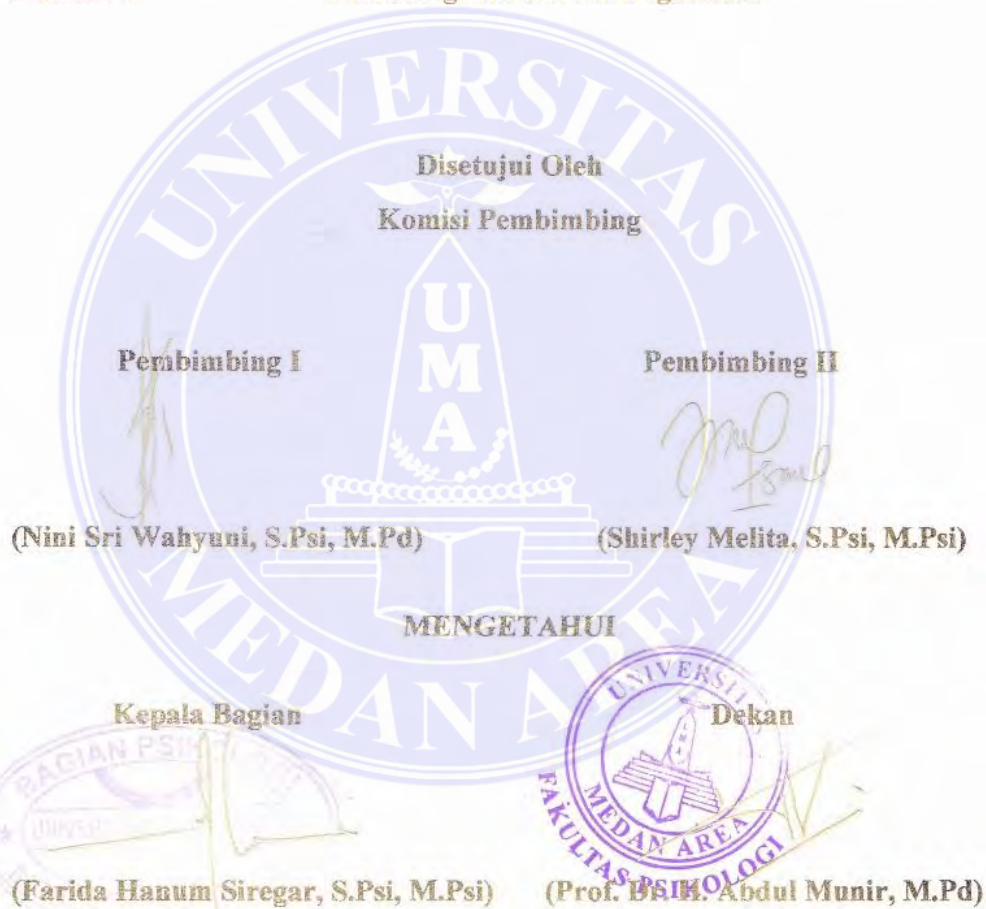
Access from repository.uma.ac.id

JUDUL SKRIPSI : Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan
Komitmen Organisasi Karyawan Di PDAM
Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

NAMA : Dinda Saranisah Putri

NPM : 15.860.0133

BAGIAN : Psikologi Industri & Organisasi



Tanggal Sidang Meja Hijau

27 September 2019

DI PERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal
27 September 2019



Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Suryani Hardjo, S.Psi, M.A
2. Nurmaida I. Siregar, S.Psi, M.Psi
3. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd
4. Shirley Melita, S.Psi, M.Psi

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar serjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 10 Oktober 2019



(Dinda Saranisah Putri)
15.860.0133



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : DINDA SARANISAH PUTRI
NPM : 15.860.0133
Program Studi : PSIKOLOGI
Fakultas : PSIKOLOGI
Jenis karya : ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis~~

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 14 Oktober 2019

Yang menyatakan



(DINDA SARANISAH PUTRI)

HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN DI PDAM TIRTANADI
PROVINSI SUMATERA UTARA

OLEH:

DINDA SARANISAH PUTRI

15.860.0133

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berada pada divisi Umum, divisi Sumber Daya Manusia, dan divisi Sekretaris Perusahaan (SEKPER) sebanyak 50 orang dan sampel penelitian sebanyak 50 orang yang diambil dengan teknik pengambilan sampel metode *total sampling*. Penelitian ini menggunakan dua skala psikologi yaitu skala kualitas kehidupan kerja dan skala komitmen organisasi dengan menggunakan model skala Likert. Adapun dasar dari pembuatan skala psikologi kualitas kehidupan kerja menggunakan teori dari Flippo, Wether & Davis (dalam Himam & Pratiwi, 2014) dan skala komitmen organisasi menggunakan teori dari Meyer dan Allen (dalam Haryanti & Sianipar, 2014). Metode analisis data menggunakan korelasi Product Moment yang menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.518$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,050$), artinya ada hubungan positif kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Dengan hasil tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Komitmen organisasi karyawan tergolong tinggi dengan mean empirik sebesar 107,42, dan kualitas kehidupan kerja juga tergolong tinggi dengan mean empiric sebesar 102,10 dan sumbangan yang diberikan variabel kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi (r^2) sebesar 26,9%

Kata kunci: kualitas kehidupan kerja; komitmen organisasi; karyawan; PDAM

RELATIONSHIP QUALITY OF WORK LIFE WITH EMPLOYEE
ORGANIZATION COMMITMENTS IN PDAM TIRTANADI
NORTH SUMATERA PROVINCE

BY:

DINDA SARANISAH PUTRI

15,860.0133

ABSTRACT

The study aims to determine the relationship between the quality of work life and organizational commitment to employees at PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province. The population used is all employees of PDAM Tirtanadi North Sumatra Province who are in the General division, Human Resources division, and Corporate Secretary division (SEKPER) as many as 50 people and the research sample is 50 people taken by the total sampling method sampling technique. This study uses two psychological scales, namely the scale of work life quality and organizational commitment scale using a Likert scale model. The basis of making the psychology scale of work life quality uses the theory of Flippo, Wether & Davis (in Himam & Pratiwi, 2014) and the scale of organizational commitment using the theory of Meyer and Allen (in Haryanti & Sianipar, 2014). The method of data analysis uses Product Moment which shows the rxy correlation coefficient = 0.518 with $p = 0,000$ ($p < 0.050$), meaning that there is a positive relationship between the quality of work life and organizational commitment. With these results, the hypothesis in this study is acceptable. Employee organizational commitment is classified as high with an empirical mean of 107.42, and the quality of work life is also classified as high with an empirical mean of 102.10 and contributions given to work life quality variables on organizational commitment (r^2) are 26.9%

Keywords: quality of work life; organizational commitment; employees; PDAM

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng,M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M,Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Chairul Anwar Dalimunthe, S.psi, M,psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Shirley Melita Sembiring Meliala, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti, serta para staff tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
8. Kedua orang tua saya Bapak Firmansyah Putra ST dan ibu dr. Sri mahyuni yang tidak pernah berhenti mendoakan saya dan terus mendukung saya dalam penulisan skripsi ini.
9. Saudara penulis, Savira Dwi Putri, M Abdillah Ragil Syahputra, M Teguh Fahrezy yang selalu memberikan semangat dan membantu penulis selama proses penulisan.
10. Teman-teman penulis, yang tergabung dalam “ Bidadari Surga” Annisa Ramadhani Saragih, Khairunisa Wahda, Eka putri Wulandari, Dinda iriandini Lbs, Novida Syafrina, Siti Kiswa Aisyah, terimakasih telah percaya, membantu, dan memotivasi penulis untuk terus semangat dalam mengerjakan skripsi dan selalu membantu dalam proses belajar selama tujuh semester. Dan untuk teman teman penulis yang lainnya Rosdiana, Anisah Ayus, Rifka Nabila, Ilham Syahdana, yang sudah membantu dalam proses pembuatan skripsi ini.
11. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2015 kelas dan semua pihak yang telah membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu persatu

Medan, Agustus 2019

Dinda Saranisah Putri

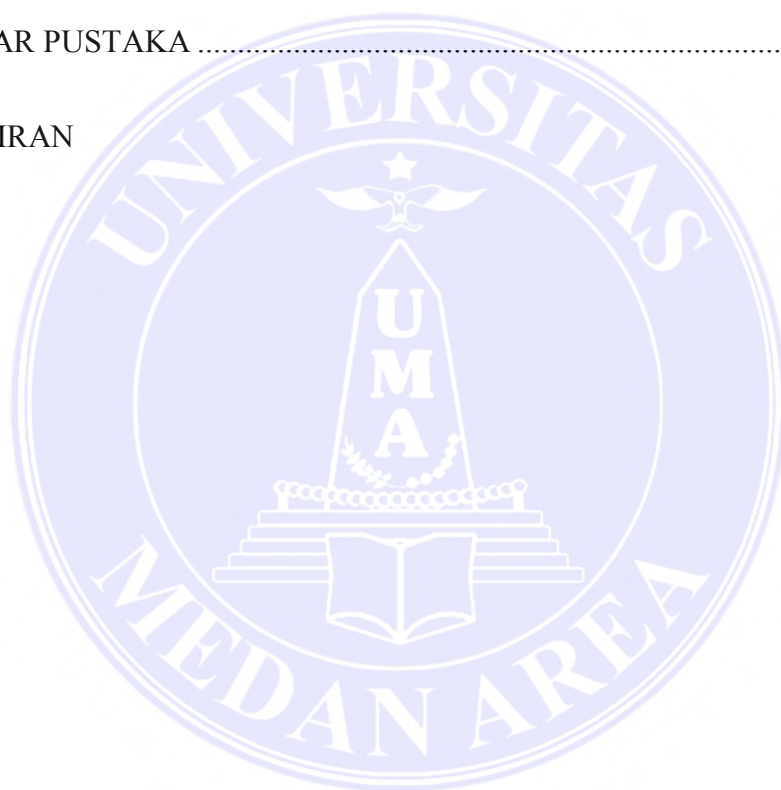
(15.860.0133)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Karyawan	12
1. Pengertian Karyawan	12

B. Komitmen Organisasi	12
1. Pengertian Komitmen Organisasi	12
2. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi	14
3. Ciri komitmen organisasi	16
4. Aspek Komitmen organisasi	17
C. Kualitas Kehidupan Kerja	19
1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja	19
2. Faktor Kualitas Kehidupan Kerja	20
3. Aspek Kualitas Kehidupan Kerja	23
D. Hubungan QWL dengan Komitmen Organisasi	26
E. Kerangka Konseptual	28
F. Hipotesis	29
BAB III. METODE PENELITIAN	30
A. Tipe Penelitian	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian	30
C. Definisi Oprasional	30
D. Subjek Penelitian	31
E. Metode Pengumpulan Data	32
F. Validitas dan Reliabilitas	34
G. Metode Analisis Data	36
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	37
A. Orientasi Kancan Penelitian	37
B. Persiapan Penelitian	38

C. Pelaksanaan Penelitian.....	41
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	44
E. Pembahasan.....	50
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	55
A. Simpulan.....	55
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Penyebaran Skala Kualitas kehidupan kerja sebelum diuji	40
Tabel 4.2 Penyebaran Skala Komitmen organisasi sebelum diuji	41
Tabel 4.3 Penyebaran Skala Kualitas kehidupan kerja setelah diuji.....	43
Tabel 4.4 Penyebaran Skala Komitmen organisasi setelah diuji	44
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	45
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	46
Tabel 4.7 Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>	47
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Nilai Hipotetik dan Empirik.....	48

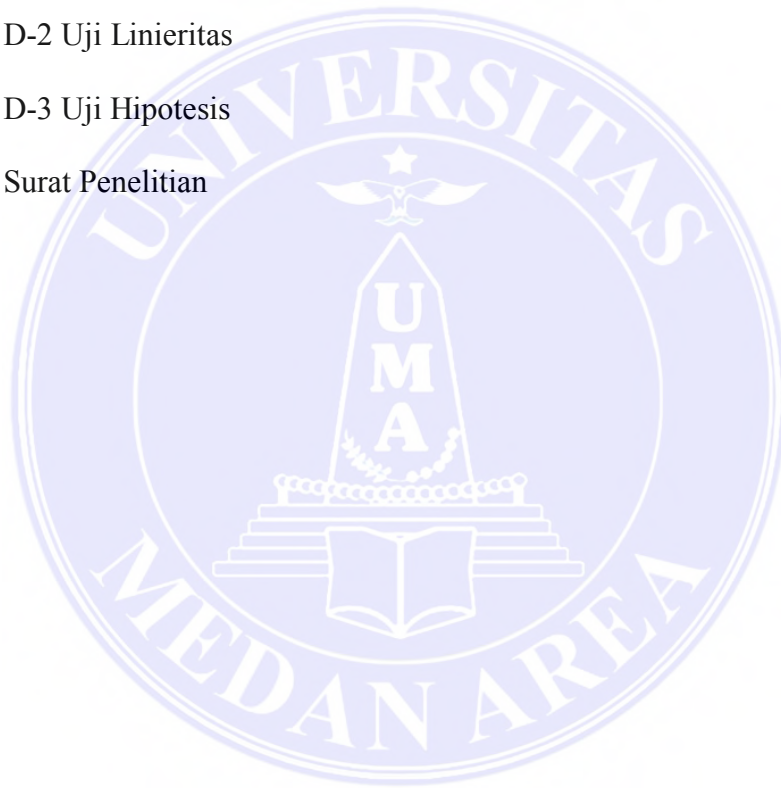
DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Kurva Komitmen Organisasi.....	41
Gambar 4.2 Kurva Kualitas Kehidupan Kerja.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

- A. Skala Penelitian
- B. Data Penelitian
- C. Uji Validitas dan Reliabilitas
- D. Uji Asumsi
 - D-1 Uji Normalitas
 - D-2 Uji Linieritas
 - D-3 Uji Hipotesis
- E. Surat Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Homoseksual atau lesbian dipandang perilaku menyimpang dan tidak sesuai dengan norma agama oleh sebagian besar masyarakat, sehingga lesbian dalam kelompok masyarakat diposisikan sebagai kaum marjinal. Sebagian besar masyarakat Indonesia masih menganggap kaum homoseksual sebagai penyimpangan seksual yang belum berlaku secara umum dan belum dapat diterima oleh masyarakat (Tarigan, 2011). Ketidaktahuan atas orientasi seksual lesbian, membuat masyarakat menilai negatif kaum lesbian. Orientasi seksual kaum lesbian dianggap berbeda dengan masyarakat pada umumnya, sampai saat ini masih terjadi penolakan pada kaum lesbian di kalangan masyarakat. Hal ini membuat kaum lesbian cenderung menutup diri. Penyebab terjadinya homoseksual atau lesbian sendiri belum dapat diketahui secara pasti.

Nevid (2005) lesbian adalah orientasi seksual yang ditandai oleh adanya minat erotis, dan pembangunan hubungan romantis dengan individu dari gendernya sendiri. Pasangan lesbian hidup layaknya pasangan heteroseksual, di mana mereka hidup seperti keluarga, dengan seorang perempuan berperan sebagai laki-laki dan perempuan lain berperan sebagai perempuan. Perlakuan yang menyakitkan yang diterima oleh kaum lesbian adalah penolakan dan penganiayaan dari keluarga

seperti orang tua, saudara, teman sebaya dan sahabat mereka (Kertzner, Meyer, Frost & Stirratt, 2009).

Penolakan masyarakat yang sedemikian kuat membuahkan beragam perlakuan yang menyakitkan bagi kaum lesbian (D' Augelly, 2000; King & McKeown, 2003). Perlakuan yang menyakitkan yang diterima oleh kaum lesbian mulai dari kecaman terhadap kaum lesbian bahwa mereka harus dibuang dari lingkungan sosial, dilecehkan, dihina, dilabel sebagai orang yang memiliki karakteristik yang negatif, diasingkan, dianggap sebagai orang yang "sakit", dan sumber penyakit .

Dan karena penolakan yang diterima kaum lesbian dimasyarakat mereka menjadi tidak percaya diri, takut mengungkapkan pendapat, mengasingkan diri, memiliki hubungan negatif dengan orang lain. Dan reaksi mereka adalah mereka hanya berkomunikasi dan berinteraksi dengan sesama mereka (lesbian), stress dan tertutup.

Di dalam kehidupan ini jika seseorang ditanya apakah yang mereka inginkan kebanyakan dari mereka akan mengatakan ingin bahagia, keadaan dimana seseorang merasa senang, nyaman, dan gembira. Kebahagiaan akan menjadi suatu prioritas utama untuk dicapai di dalam kehidupan setiap orang. Kebahagiaan merupakan hal yang tidak dapat dibayar, karena kebahagiaan merupakan perasaan senang yang tidak dapat ditukar oleh apapun. Pada dasarnya kebahagiaan tersebut tidak dapat diukur dengan barometer apapun, setiap orang memiliki tolok ukur tersendiri terhadap hal yang menyenangkan bagi dirinya, yaitu kebahagiaan. Kebahagiaan adalah hak setiap individu yang hidup di dunia,

tanpa pengecualian pada kelompok minoritas seperti lesbian. Seseorang yang memiliki orientasi seksual lesbian juga berhak mendapatkan kebahagiaan baik secara pribadi yang berasal dari dalam dirinya sendiri maupun hubungan sosial masyarakat.

Menurut Bradburn, dkk (dalam Ryff, 1989) kebahagiaan merupakan hasil dari kesejahteraan psikologis (*psychological well being*). *Psychological well being* merupakan sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup, dan membuat hidup mereka lebih bermakna serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan diri. Ciri-ciri seseorang yang sudah sejahtera adalah yang tingkat pendidikannya tinggi, status sosial ekonomi yang tinggi, dukungan sosial yang tinggi dari keluarga, teman sebaya dan lingkungan, kepribadian yang ekstrovert dan memiliki kedekatan kepada Sang Pencipta.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well being* adalah kepribadian yaitu individu yang memiliki banyak kompetensi pribadi dan sosial, yang salah satunya adalah keterbukaan diri mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, coping skill yang efektif cenderung terhindar dari konflik dan stress (Ryff, 1995). Keterbukaan diri adalah proses memberi kesempatan kepada pihak lain untuk mengetahui cara kita berpikir, mengenai perasaan kita tentang sesuatu dan tentang keinginan. Ciri-ciri seseorang yang memiliki

keterbukaan diri adalah selalu berpikir positif, menerima saran, berani membenahi diri, mampu melihat sesuatu secara jujur karena tidak bersikap keras kepala dan tertutup. Contohnya seorang lesbian berani mengutarakan kepada keluarganya dan teman-temannya bahwa dia menyukai sesama jenis atau lesbian.

Namun fenomena yang terjadi saat kaum lesbian yang memberitahukan dirinya kepada orang tua dan teman-teman cenderung menerima perlakuan yang buruk, mereka kehilangan teman dekat setelah membeberkan orientasi seksualnya dan mereka mendapat penolakan, siksaan bahkan diusir dari rumah dan banyak orangtua kaum lesbian menolak bahkan menghindari untuk berhubungan dengan anak mereka setelah mereka memberitahukan kepada orang tua mereka orientasi seksual mereka.

Fenomena rendahnya *Psychological Well Being* pada kaum lesbian, berikut wawancaranya :

“ Orang tua saya malah menghakimi saya dan memukuli saya dengan tangan maupun alat. Dan berujung pada tahun 2012 ayah saya meninggal dan disitulah semuanya bermula, saya dituduh sebagai penyebab kematian ayah saya dan saya diusir dari rumah. Teman-teman mengucilkan saya, kalau saya berjalan selalu saja ada bisikan-bisikan yang saya dengar menjelekkkan saya. Dan tak jarang orang-orang melirik saya dengan sinis dan

terlihat mengucilkan dan karena hal-hal seperti itulah saya merasa tidak bahagia, saya merasa kesepian walaupun ada teman-teman yang seperti saya yang mendukung saya tetapi saya kehilangan kebahagiaan yang berasal dari keluarga saya dan orang-orang terdekat saya jadi saya tidak bermanfaat bagi mereka ”

(Komunikasi personal, Selasa 04 Desember 2018)

Dari uraian dan wawancara diatas dapat kita asumsikan bahwa, rendahnya *psychological well being* yang dimiliki oleh kaum lesbian disebabkan karena kaum lesbian tidak dapat mengekspresikan dirinya dengan leluasa dan mereka juga tidak dapat melakukan keterbukaan diri untuk mengungkapkan identitas mereka yang sebenarnya sebagai lesbian karena penolakan masyarakat, stigma, dan pertentangan yang kuat yang mereka dapatkan dari masyarakat, sehingga mereka merasa terkungkung dan takut kalau ada orang lain yang mengetahui orientasi seksual mereka (Jones dan Hill, 2005). Dari hal itu peneliti menemukan permasalahan yang akan diangkat oleh peneliti. Lesbian di Indonesia khususnya di Deli Serdang, Sumatera Utara. Peneliti ingin mengetahui “Hubungan *Self Disclosure* dengan *Psychological Well Being* pada Lesbian di Deli Serdang“

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas bahwa rendahnya *psychological well being* yang dimiliki oleh kaum lesbian disebabkan karena kaum lesbian tidak dapat mengekspresikan dirinya dengan leluasa dan mereka juga tidak dapat melakukan keterbukaan diri untuk mengungkapkan identitas mereka yang sebenarnya sebagai lesbian karena penolakan masyarakat, stigma, dan pertentangan yang kuat yang mereka dapatkan dari masyarakat, sehingga mereka merasa terkukung dan takut kalau ada orang lain yang mengetahui orientasi seksual mereka.

C. BATASAN MASALAH

Peneliti membatasi masalah penelitian ini dengan menjelaskan hubungan antara *self disclosure* dengan *psychological well being* pada Lesbian di Deli Serdang. Penelitian ini dilakukan di kecamatan Jaharun, dimana subjek dalam penelitian ini adalah lesbian di kecamatan Jaharun. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang yang merupakan lesbian.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan dalam penelitian ini adalah untuk melihat apakah ada “Hubungan *Self Disclosure* dengan *Psychological Well Being* pada Lesbian di Deli Serdang”

E. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui “Hubungan *Self Disclosure* dengan *Psychological Well Being* pada Lesbian di Deli Serdang”

F. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan sumbangan atau informasi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan pada psikologi pada khususnya, terutama pada psikologi perkembangan dan psikologi sosial.

2. Manfaat praktis

- a) Bagi lesbian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi mengenai *Psychological Well Being* dan *Self Disclosure*, sehingga menjadi bahan masukan untuk referensi para lesbian dalam memperbaiki *Psychological Well Being*.
- b) Bagi peneliti lain, diharapkan hasil dari penelitian ini mampu menjadi sumber informasi dan dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Lesbian

1. Pengertian Lesbian

Soekanto (2005) mengemukakan pada masyarakat Barat, lesbianisme dikenal melalui *sappho* yang hidup di pulau Lesbos pada abad ke-6 sebelum masehi. *Sappho* adalah tokoh yang memperjuangkan hak-hak wanita, sehingga banyak pengikut-pengikutnya. Akan tetapi, dia kemudian jatuh cinta kepada beberapa pengikutnya dan menulis puisi-puisi yang bernadakan cinta. Menurut *sappho*, kecantikan wanita tidak mungkin dipisahkan dari aspek seksualnya. Oleh karena itu, kepuasan seksualnya juga mungkin diperolehnya dari sesama wanita.

Kartono (2009) lesbianisme dari kata lesbos artinya pulau di tengah lautan egeis yang pada zaman kuno dihuni oleh para wanita. Homo seksualitas dikalangan wanita disebut cinta lesbi atau lesbianisme. Pada usia pubertas memang ada muncul predisposisi (pembawaan, kecenderungan) biseksual yaitu mencintai seorang kawan putri sekaligus mencintai kawan seorang pria. Maka pada periode adolesens, predisposisi biseksual bisa berubah karena pengaruh stimuli hormon-hormon. Yaitu, biseksualitas tersebut berubah menjadi homoseksual, atau justru berubah menjadi heteroseksual.

Pada proses perkembangan anak remaja yang normal, biseksualitas remaja akan berkembang menjadi heteroseksual. Sebaliknya, jika prosesnya jadi abnormal, disebabkan oleh faktor-faktor eksogin atau endogin tertentu, maka biseksualitas itu berkembang menjadi homoseksualitas dan obyeknya benar-benar seorang wanita. Pada umumnya, cinta homoseksualitas wanita (lesbianisme) itu sangat mendalam, dan lebih hebat daripada cinta heteroseksual.

Lesbian adalah perempuan yang memiliki ketertarikan terhadap sesama perempuan, sedangkan gay adalah laki-laki yang juga memiliki ketertarikan terhadap sesama lelaki (Zastrow, dalam Tarigan, 2011). Menurut Supratiknya (dalam Nurkholis, 2013) lesbi atau lesbian adalah perempuan yang mempunyai orientasi seksual terhadap perempuan.

Sebagian besar masyarakat Indonesia masih menganggap kaum lesbian sebagai penyimpangan seksual yang belum berlaku secara umum dan belum dapat diterima oleh masyarakat (Puspitosari dan Pujileksono, dalam Tarigan, 2011). Tidak semua lesbian dapat dikenali sejak masa kanak-kanak, tetapi beberapa karakteristik dapat memberikan dugaan bahwa mereka akan menjadi homoseks, di antaranya sifat tomboy (Tobing, dalam Tarigan, 2011).

Menurut Sadarjoen (2005) lesbian adalah sebutan bagi seseorang yang tampil erotik, psikologis, emosional dan minat sosialnya dengan sesama jenis, meskipun kadang tidak terlihat. Lesbian adalah suatu kecenderungan yang kuat akan daya tarik erotis seseorang justru terhadap jenis kelamin yang sama. Lesbianisme atau lebih disering disebut dengan

istilah lesbi adalah salah satu bentuk penyimpangan perkembangan psikoseksual yang menyebabkan penderitanya memiliki kecenderungan lebih memiliki minat dan mendapat kenikmatan seksual erotik dari pasangan sesama jenis kelamin.

Nevid (2005) lesbian adalah orientasi seksual yang ditandai oleh adanya minat erotis, dan pembangunan hubungan romantik dengan individu dari gendernya sendiri.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan lesbian yaitu, seorang perempuan yang memiliki ketertarikan fisik dan erotis dengan orientasi seksual dan memiliki ketertarikan psikis dan emosional yang sangat kuat terhadap perempuan lainnya (dengan jenis kelamin yang sama).

2. Ciri-ciri Lesbian

Masyithah (dalam Elida, 2011) orang yang menjadi lesbian tidak selalu mempunyai ciri yang kuat yang membedakan dengan yang tidak lesbian. Ciri-ciri yang sering muncul yang berperan sebagai *butchy* (laki-laki) misalnya :

- a. Mempromosikan diri sebagai maskulin,
- b. Penampilan sangat maskulin,
- c. Punya hobi maskulin,
- d. Posesif menunjukkan ketertarikan pada wanita, punya ciri khusus menjadi kesepakatan kaumnya.

Sebaliknya ciri-ciri lesbian yang berperan sebagai *femme* (perempuan) misalnya :

- a. Biasanya penampilannya dingin ketergantungan tinggi pada pasangannya,
- b. Tidak mandiri,
- c. Sering cemas dan jaga jarak dengan teman wanita lain yang bukan pasangannya,
- d. Sentimental,
- e. Tidak memiliki ketertarikan dengan laki-laki.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa ciri-ciri wanita lesbian itu terbagi dua yaitu ada yang berpenampilan maskulin dan ada yang feminin.

3. Faktor-faktor penyebab Lesbian

Berbagai macam teori untuk menjelaskan lesbi secara garis besar dapat dijelaskan dengan teori biologi dan psikososial (Soetjningsih, 2004).

a. Teori Biologi

Berbagai macam bukti yang telah banyak diteliti dan ditemukan orientasi homoseksual adalah pengaruh faktor genetik dan hormonal.

1. Faktor genetik

Pada orientasi homoseksual telah terbukti pada penelitian angka kejadian homoseksualitas diantara kembar identik, kembar heterozigot dan saudara kandung. Penelitian pada saudara kandung menunjukkan angka kejadian homoseksual lebih tinggi (48-66%) ini menunjukkan bahwa faktor genetic memegang

peranan penting tetapi bukan satu satunya faktor yang berperan terhadap terjadinya lesbi. Pada studi molekuler menunjukkan lima penanda DNA pada ujung lengan panjang kromosom yaitu ada segmen Xq28 mempunyai korelasi positif atas terjadinya homo seksualitas atau lesbi.

2. Faktor hormonal

Keseimbangan hormon androgen sebelum dan saat dewasa. Hormon androgen prenatal diperlukan untuk perkembangan genitalia eksternal laki-laki pada fetus dengan genetik laki-laki. Pada kasus yang dikenal sebagai *Congenital Adrenal Hyperplasia (CAH)*, yaitu suatu kondisi dimana secara kongenital terdapat efek dari suatu enzim sehingga terjadi suatu produksi hormon androgen secara berlebihan. Jika terjadi pada bayi perempuan maka akan mengakibatkan maskulinisasi pada bayi perempuan tersebut.

b. Teori Psikososial

Beberapa teori perkembangan orientasi homoseksual menghubungkan dengan pola asuh, trauma kehidupan, dan tanda-tanda psikologis individu, yaitu :

1. Pola asuh, Freud mempercayai bahwa individu lahir sebagai biseksual dan hal ini dapat membawa tendensi homo seksualitas laten. Dengan pengalaman perkembangan psikoseksual normal melalui fase homoerotik, individu dapat berkembang menjadi heteroseksual. Freud

juga berpendapat individu juga dapat terfiksasi pada fase homoseksual saja mengalami hal-hal tertentu dalam kehidupannya, misalnya mempunyai hubungan yang buruk dengan ibunya dan lebih sayang pada ayahnya tetapi ketika ayahnya meninggal ia gagal mengalihkan rasa sayang kepada ibu dan terlebih lagi ibu menikah lagi tanpa sepengetahuannya dan ayah tiri yang sewenang-wenang terhadap ibunya. Hubungan orang tua dan anak yang seperti ini dapat menyebabkan rasa bersalah dan kecemasan yang mendorong menjadi homoseksual atau lesbi. Setiap individu mengalami perkembangan psikoseksual normal melalui fase homoerotik, individu dapat berkembang menjadi heteroseksual, mengalami fiksasi pada fase homoseksual kemudian adanya hubungan yang tidak baik antara anak dengan kedua orang tua, anak dengan salah satu orang tua, orang tua tiri atau lingkungan yang lain. Hubungan yang seperti ini menjadi pemicu menjadi seorang homoseksual atau lesbi karena adanya kecemasan dan rasa bersalah.

2. Trauma kehidupan, pengalaman hubungan heteroseksual yang tidak bahagia atau ketidakmampuan individu untuk menarik perhatian lawan jenis yang dipercaya dapat menyebabkan homoseksualitas atau lesbi. Pandangan lama juga menganggap bahwa lesbianisme terjadi karena adanya dendam, tidak suka, takut atau tidak percaya terhadap laki-laki. Pandangan ini juga menganggap bahwa lesbi adalah pilihan kedua setelah heteroseksual walaupun tidak merefleksikan suatu

kekurangan pengalaman berhubungan heteroseksual maupun mempunyai riwayat hubungan heteroseksual yang tidak menyenangkan. Adanya trauma kehidupan misalnya patah hati yang terus menerus, merasa tidak mampu menarik perhatian lawan jenis dan adanya berbagai trauma dalam kehidupan yang menjadi pemicu dan salah satu latar belakang memilih jalan sebagai seorang lesbian.

3. Tanda- tanda psikologik, perilaku kanak-kanak terutama dalam hal bermain dan berpakaian juga dianggap dapat menentukan homoseksualitas di kemudian hari. Anak laki-laki yang bermain boneka, memakai baju ibu, atau tidak menyukai permainan laki-laki disebut *sissy* dan jika perempuan tidak menyukai permainan perempuan dan senang bermain dengan teman laki-laki disebut *tomboy*.

4. Posisi kaum lesbi seperti kloset berlapis.

Perempuan dalam dunia ini, menduduki posisi kedua setelah laki-laki, sehingga posisi kaum perempuan selalu tersingkirkan (Ann Brooks, 1997: 105). Kaum lesbi yang tidak tertarik terhadap laki-laki secara seksual, secara sosial mereka semakin terpinggirkan. Tatanan sosial ini dipengaruhi oleh sistem patriarki dan heterosentris sehingga mereka menjadi komunitas *underground*. Komunitas lesbi tidak menginginkan diakui secara hukum tetapi ingin dianggap setara dengan kaum heteroseksual. Masalah yang terus dihadapi oleh kaum

lesbi adalah stigma masyarakat, yang menganggap mereka amoral, asusila dan suka mengganggu kaum heteroseksual.

5. Pada masa anak dan remaja.

Kelompok ini sangat membutuhkan attensi dari luar dirinya nuntuk membantu dalam pembentukan kepribadian. Terkadang kita tidak sadar bahwa kita mengungkapkan pendapat kita “lho.. perempuan kok lebih hebat dari laki-laki”. Yang semakin memupuk ia untuk mengulangi perbuatannya dan “matang kepribadian seksualnya”.

6. Pengalaman seks yang pertama, hal ini sering berpengaruh pada orientasi seks selanjutnya, terutama pada mereka yang belum matang kepribadian seksualnya. Misalnya seorang remaja diajak melakukan kegiatan seks dengan orang dewasa dan hal ini dianggap tidak menyenangkan maka dapat berlanjut sampai ia memasuki pernikahan dan menolak untuk melanjutkan hubungan seks yang hetero yang kemungkinan besar mendorongnya untuk menjadi homoseks. Ini sering terjadi karena dampak buruk kekerasan seksual atau perkosaan. Hal sebaliknya juga bisa terjadi, hubungan homoseks pada remaja yang tidak menyenangkan bisa saja membuat yang bersangkutan menjadi sangat membenci homoseksualitas dan sebaliknya jika remaja menikmati dan merasa menyenangkan kemungkinan potensi homoseksualitas atau lesbian berkembang pesat pada dirinya. Dan ia dapat tumbuh sebagai seorang lesbi yang aktif.

4. Tahap-tahap Perkembangan Lesbian

Identitas seksual secara sederhana memiliki tiga aspek. Pertama bentuk tubuh sebagai ciri utama atau sebagai dasar menentukan laki-laki atau perempuan. Kedua adalah sikap atau perilaku yang kongruen atau sesuai dengan jenis kelaminnya. Ketiga adalah orientasi lawan seksual perilaku yang persisten mempunyai daya tarik seksual apakah terhadap sesama jenis atau pada jenis kelamin yang berbeda. Ketiga aspek tersebut dipercaya telah terbentuk dengan baik sebelum menginjak usia remaja (Soetjiningsih, 2004:287). Tahap-tahap dalam perkembangan lesbi antara lain :

a. Sensitisasi

Pada tahap ini anak memiliki perasaan yang berbeda dari kelompoknya dengan jenis kelamin yang sama tanpa mengetahui alasan perbedaan perasaan ini. Perasaan ini tidak spesifik dan non seksual. Fase ini terjadi sebelum masa remaja awal diketahui terdapat perbedaan orientasi seksual seperti perasaan dan perilaku, mungkin dipertimbangkan perilaku seksual.

b. Kebingungan identitas (*identity confusdion*)

Mulai terjadi daya tarik terhadap teman sesama jenis sering kehilangan daya tarik terhadap teman lain jenis. Fase ini terjadi pada remaja awal beberapa diantaranya mencoba melakukan aktivitas seksual. Berapa remaja mencoba untuk menolak (*denial*) atau merubah perasaan homo seksualnya beberapa menunjukkan sikap yang memusuhi pada lesbi atau homoseksual. Remaja yang diidentifikasi sebagai homoseksual akan

mempunyai kecenderungan yang kuat terhadap penyalahgunaan obat, depresi dan *suicide*. Remaja yang mengalami homoseksual atau lesbi yang menghindar dari perasaan homoseksual atau lesbian ke dunia luar (*outside world*) (*in the closet*) energinya sebagian besar dihabiskan untuk menghindar dan bersembunyi dari kecenderungan perasaan seksualnya ada juga yang menghabiskan energinya pada bidang akademis, olahraga.

c. Asumsi identitas (*identity assumption*)

Pada tahap ini remaja mulai menerima dirinya sebagai lesbi atau homoseksual yang terjadi pada remaja lanjut (usia 18-21 tahun). Remaja ini mulai memperlihatkan orientasi seksualnya kepada teman-temannya atau mereka mempunyai teman dengan ciri sendiri. Pengungkapan orientasi ini mempunyai resiko sendiri yaitu penolakan dari kelompoknya atau anggota keluarga, sehingga anak akan lari dari rumahnya. Remaja ini mulai memperoleh penghasilan dengan bergabung kelompok lesbi atau homoseksual.

d. Komitmen (*comitment*)

Remaja homoseksual atau lesbi sampai pada dewasa dini akan menyadari dan menerima dirinya dan masyarakat lebih mengenal sebagai lesbi atau homoseksual. Ia merasa mendapat kepuasan dan tidak mau berubah identitas seksualnya. Pengungkapan pada anggota keluarga sangat mungkin dan kemungkinan besar melakukan hubungan intim.

5. Tipe-Tipe Lesbian

Homoseksual atau lesbi berdasarkan konflik psikis dapat dibedakan menjadi dua: (Soetjiningsih, 2004: 289) :

a. Homoseksual egosintonik (sinkron dengan egonya)

Seorang homoseksual ego sintonik adalah seorang homoseksual atau lesbi yang merasa tidak terganggu oleh orientasi seksualnya, tidak ada konflik bawah sadar yang ia alami serta tidak ada desakan atau dorongan atau keinginan untuk mengubah orientasi seksualnya. Orang homoseksual ego sintonik mampu mencapai status pendidikan, pekerjaan dan ekonomi sama tingginya dengan orang-orang heteroseksual.

Seorang lesbi akan lebih mandiri, fleksibel, dominan, dapat mencukupi kebutuhannya sendiri dan tenang. Kelompok ini mampu menjalankan fungsisosial dan seksualnya secara efektif karena mereka tidak mengalami kecemasan dan kesulitan psikologis dengan orientasi seksualnya.

b. Homoseksual egodistonik (tidak sinkron dengan egonya)

Homoseksual atau lesbi yang mengeluh dan terganggu akibat konflik psikis. Ia senantiasa tidak atau terangsang oleh lawan jenis dan hal ini menghambatnya untuk memulai dan mempertahankan hubungan heteroseksual yang sebetulnya didambakannya. Konflik psikis tersebut menyebabkan perasaan bersalah, kesepian, malu, cemas dan depresi. Karenanya homoseksual ego distonik dianggap sebagai gangguan psikososial.

Tipe lesbi selain berdasarkan konflik psikis juga terdapat tipe lesbi berdasarkan sexologist.

Berdasarkan sexologist wanita homoseksual dapat dibedakan menjadi :

a. Tipe Congenital

Yang termasuk dalam tipe ini adalah lesbi yang memposisikan dirinya sebagai laki-laki atau maskulin.

b. Tipe Pseudolesbian

Yang termasuk dalam tipe ini adalah lesbi yang juga menjalin hubungan secara heteroseksual atau juga lesbian yang telah menikah tetapi juga suka dengan sesama jenis. Hubungan yang di bangun di sebut *butch/femme* (Sheila Jeffrey).

6. Pola Kehidupan Psikososial Lesbian

Lesbi seperti halnya heteroseksual mereka juga beraktifitas sosial. Dalam bidang pekerjaan mereka juga terdiri dari bermacam-macam profesi. Dalam hubungan dengan kaum heteroseksual, kaum lesbi memperlihatkan sikap yang bervariasi antara akrab, acuh dan menjaga jarak. Hal ini tergantung pada penerimaan mereka terhadap homo seksualitasnya. Di dalam kelompok lesbian sendiri mempunyai saluran dan media komunikasi yang bermacam-macam tergantung pada tingkat sosio ekonominya. Dalam berkomunikasi antara sesama lesbian ada beberapa tema khusus dan lambang bahasa yang khas.

Pola pesan komunikasi verbal lesbi umumnya berorientasi pada hal-hal yang berkaitan dengan kebutuhan seksual (Soetjningsih, 2004: 289). Dalam melakukan kegiatan seksual kaum homoseksual atau lesbi secara umum menyerupai kaum heteroseksual, tetapi kaum lesbian lebih senang bereksperimen dan penuh perhatian. Berbeda pada kaum heteroseksual, pembatasan perilaku seksual diantara mereka lebih sedikit. Perbedaan pada gaya dan teknik pembangkitan gairah seksual tergantung pada tempat, waktu dan keadaan. Walaupun demikian keterbukaan seksual lebih besar pada pasangan tetap. Perasaan senang dan rileks untuk melakukan hubungan seksual tergantung pada keleluasaan pribadi dan lingkungan yang menyenangkan.

B. *Psychological Well Being*

1. *Pengertian Psychological Well Being*

Ryff (1989), pengagas teori *psychological well being* menjelaskan istilah *psychological well being* sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal. Menurut Ryff & Singer (1996) *psychological well being* muncul dari pengembangan perspektif mental masa kehidupan, yang menekankan tantangan yang berbeda-beda dihadapkan pada berbagai tahapan siklus kehidupan.

Psychological well being menangkap proses multi dimensi berusaha menuju harmoni, hidup sampai yang potensial benar, dan menemukan makna dalam hidup untuk mencapai pertumbuhan psikologis yang optimal dan berfungsi yang menjadi inti adalah penekanan pada membangun aktualisasi diri serta yang melebihi dan “Memantul kembali” (resiliensi) dari tantangan hidup (Ryan dalam Ravichandara, dkk., 2007).

Psychological well being dapat ditandai dengan diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup dan tidak adanya gejala-gejala depresi (Papalia, 2008). Menurut Diener (dalam Ravichandara, 2007) perasaan subjektif akan kenyamanan, atau kebahagiaan, merupakan evaluasi seseorang atas kehidupannya.

Dapat disimpulkan bahwa *psychological well being* (kesejahteraan psikologis) adalah kondisi individu yang ditandai dengan adanya perasaan bahagia, mempunyai kepuasan hidup dan tidak ada gejala-gejala depresi. Kondisi tersebut dipengaruhi adanya fungsi psikologis yang positif seperti penerimaan diri, relasi sosial yang positif, mempunyai tujuan hidup, perkembangan pribadi, penguasaan lingkungan dan otonomi.

2. Aspek-aspek *Psychological Well Being*

Menurut Ryff (dalam Papalia, 2008) pondasi untuk diperolehnya kesejahteraan psikologis adalah individu yang secara psikologis dapat berfungsi secara positif (*positive psychological functioning*). Komponen individu yang mempunyai fungsi psikologis yang positif yaitu :

a. Penerimaan Diri (*Self Acceptance*)

Penerimaan diri adalah bagaimana individu tersebut menerima diri sendiri secara apa adanya dan pengalamannya. Dengan adanya penerimaan diri secara apa adanya, baik dari segi positif maupun dari segi negatif, individu dimungkinkan memiliki sikap positif pada diri sendiri. Dengan adanya penerimaan diri secara positif, maka sikap toleransi terhadap frustrasi dan pengalaman tidak menyenangkan akan meningkat. Penerimaan diri juga dapat didefinisikan sebagai karakteristik aktualisasi diri, fungsi optimal dan kematangan perjalanan hidup. Definisi penerimaan diri dapat dikaitkan dengan rasa percaya diri. Individu dapat menerima dirinya dalam kondisi apapun dan dengan masa lalu baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan, segala bentuk kegagalan, dan keberhasilan. Cara memandang masa lalu adalah poin utama dalam keberhasilan mencapai kesejahteraan psikologis. Menurut Ryff (dalam Papalia, 2008), semakin individu dapat menerima dirinya sendiri, maka akan semakin tinggi sikap positif individu tersebut terhadap diri sendiri, memahami, menerima semua aspek diri, termasuk kualitas diri yang buruk dan memandang masa lalu sebagai sesuatu yang baik. Sebaliknya, semakin rendah penerimaan individu terhadap diri sendiri maka individu tersebut akan semakin tidak puas dengan dirinya sendiri, akan

kecewa dengan masa lalu, dan kualitas diri sehingga menimbulkan perasaan ingin menjadi orang lain.

b. Hubungan Positif dengan Orang Lain (*Positive Relationship With Others*)

Hubungan positif dengan orang lain merupakan tingkat kemampuan dalam berhubungan hangat dengan orang lain, hubungan interpersonal yang didasari oleh kepercayaan, serta perasaan empati, mencintai dan kasih sayang yang kuat. Hubungan tersebut bukan hanya sekedar menjalin hubungan dengan orang lain guna memenuhi kebutuhan psikologis seperti keintiman, tetapi hubungan tersebut sudah melibatkan pengalaman diri sebagai metafisik yang dihubungkan dengan kemampuan menggabungkan identitas diri dengan orang lain serta menghindarkan diri dari perasaan terisolasi dan sendiri. Menurut Ryff (dalam Papalia, 2008), semakin besar kemampuan individu dalam membina hubungan interpersonal, maka hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki perhatian terhadap kesejahteraan orang lain, mampu berempati, menyayangi, menjalin keintiman dengan orang lain, memahami konsep memberi dan menerima dalam membangun sebuah hubungan. Sebaliknya individu yang tidak dapat membangun hubungan interpersonal dengan baik maka individu tersebut akan merasa terisolasi, kurang terbuka, kurang bisa bersikap

hangat, dan tidak bisa memperhatikan kesejahteraan orang lain dan tidak bersedia berkompromi untuk mempertahankan hubungan yang penting dengan orang lain.

c. Otonomi (*Autonomy*)

Otonomi adalah tingkat kemampuan individu dalam menentukan nasib sendiri, kebebasan, pengendalian internal, individual, dan pengaturan perilaku internal. Atribut ini merupakan dasar kepercayaan bahwa pikiran dan tindakan individu berasal dari dirinya sendiri, tanpa adanya kendali dari orang lain. Individu yang berhasil mengaktualisasikan dirinya menunjukkan fungsi otonomi dan ketahanan terhadap keterasingan budaya. Orang yang memiliki otonomi digambarkan mampu mengatur dirinya sendiri dan memiliki keinginan sesuai dengan standard individu tersebut sehingga membentuk kepercayaan pada diri sendiri, bukan pada kepercayaan orang banyak. Ryff (dalam Papalia, 2008) mengatakan bahwa, orang yang memiliki otonomi tinggi mampu menentukan keputusan bagi dirinya sendiri, dalam arti mampu melepaskan tekanan sosial dan sebaliknya, orang yang memiliki otonomi rendah akan mengevaluasi dirinya melalui pandangan orang lain dan menyesuaikan diri terhadap tekanan sosial.

d. Penguasaan Lingkungan (*Environmental Mastery*)

Penguasaan lingkungan adalah kemampuan untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi psikis. Menurut Ryff (dalam Papalia, 2008) individu yang memiliki penguasaan lingkungan yang tinggi memiliki rasa menguasai, berkompetensi dalam mengatur lingkungan, mampu mengontrol kegiatan-kegiatan eksternal yang kompleks, menggunakan kesempatan yang di tawarkan lingkungan secara efektif dan mampu memilih atau menciptakan konteks lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadinya. Sebaliknya penguasaan lingkungan yang rendah akan membuat individu cenderung sulit mengembangkan lingkungan sekitar, kurang menyadari kesempatan yang di tawarkan dilingkungan dan kurang memiliki kontrol terhadap dunia di luar diri.

e. Tujuan Hidup (*Purpose in Life*)

Individu yang positif pasti memiliki tujuan, kehendak, dan merasa hidupnya terarah pada tujuan tertentu, yang memberikan kontribusi pada perasaan bahwa hidupnya berarti. Dalam penjelasannya, Ryff (dalam Papalia, 2008) menyatakan bahwa individu yang memiliki tujuan hidup yang baik dikatakan memiliki tujuan hidup dan arah kehidupan, merasa memiliki arti tersendiri dari pengalaman hidup masa kini dan masa lalu, percaya pada belief tertentu yang memberikan arah hidupnya

serta memiliki cita-cita atau tujuan hidupnya. Sebaliknya, individu yang kurang memiliki tujuan hidup hanya memiliki sedikit keinginan dan cita-cita saja, kurang memiliki arah kehidupan yang jelas dan tidak melihat pengalamannya di masa lalu serta tidak memiliki bakat yang menjadi kehidupannya lebih berarti.

f. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Pertumbuhan pribadi merupakan tingkat kemampuan individu dalam mengembangkan potensinya secara terus-menerus, menumbuhkan dan memperluas diri sebagai orang (*person*). Kemampuan ini merupakan gagasan dari individu untuk terus memperkuat kondisi internal alamiahnya. Dalam diri individu terdapat suatu kekuatan yang terus berjuang dan melawan rintangan eksternal, sehingga pada akhirnya individu berjuang untuk meningkatkan kesejahteraan dari pada sekedar memenuhi aturan moral.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *psychological well being* terdiri dari enam aspek, yaitu penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relationship with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), pertumbuhan pribadi (*personal growth*). Selain itu, setiap aspek dari *psychological well being* menjelaskan

tantangan yang berbeda yang harus dihadapi individu untuk berusaha berfungsi positif (Ryff, dalam Papalia, 2008).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Psychological Well Being*

Ada banyak faktor yang mempengaruhi *psychological well being* seseorang, sehingga tidak semua orang memiliki tingkat *psychological well being* yang sama. Berikut ini akan dijelaskan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh dalam *psychological well being* seseorang menurut Ryff (dalam Liwarti, 2013) :

a. Usia

Ryff (dalam Liwarti, 2013) menyatakan bahwa usia menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well being* pada aspek penerimaan diri, otonomi, penguasaan lingkungan dan hubungan baik dengan orang lain. Terdapat peningkatan *psychological well being* pada usia yang semakin dewasa.

b. Tingkat pendidikan

Ryff, Magee, Kling & Wling (dalam Liwarti, 2013), menyatakan tingkat pendidikan, salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well being*. Individu yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih baik, maka pengenalan lingkungan lebih baik dan *psychological well being* juga lebih baik.

c. Jenis kelamin

Ryff dan Singer (1996), menyatakan perbedaan jenis kelamin memberikan pengaruh pada *psychological well being* seseorang

dimana wanita cenderung memiliki *psychological well being* lebih tinggi dibanding dengan laki-laki. Hal ini berkaitan dengan aktifitas sosial yang dilakukan.

d. Status sosial ekonomi

Ryff (dalam Liwarti, 2013), menyatakan bahwa faktor status sosial ekonomi menjadi sangat penting dalam peningkatan *psychological well being*, bahwa tingkat keberhasilan dalam pendidikan dan pekerjaan yang lebih baik, menunjukkan tingkat *psychological well being* juga lebih baik.

e. Dukungan sosial

An dan Cooney (dalam Liwarti, 2013), menyatakan bahwa bimbingan dan arahan dari orang lain memiliki peran yang penting pada *psychological well being*.

f. Kepribadian

Individu yang memiliki banyak kompetensi pribadi dan sosial, seperti penerimaan diri dan keterbukaan diri mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, coping skill yang efektif cenderung terhindar dari konflik dan stres (Ryff, 1995).

g. Spiritualitas

Hal ini berkaitan dengan transendensi segala persoalan hidup. Wink dan Dillon (dalam Liwarti, 2013), menyatakan bahwa spiritualitas berkaitan dengan *psychological well being* terutama pada aspek pertumbuhan pribadi dan hubungan positif dengan orang lain.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *psychological well being* terdiri dari yaitu terdiri dari usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dukungan sosial, kepribadian dan spiritualitas.

C. *Self Disclosure*

1. *Pengertian Self Disclosure*

Wheeles (dalam Gainau, 2009) menyatakan *self disclosure* merupakan kemampuan seseorang untuk mengungkapkan informasi tentang diri sendiri kepada orang lain. *Self disclosure* adalah tipe khusus dari percakapan di mana kita berbagi informasi dan perasaan pribadi dengan orang lain (Taylor, Peplau & Sears, 2009). Menurut Johnson (dalam Supratiknya, 1995), *self disclosure* adalah mengungkapkan reaksi atau tanggapan individu terhadap situasi yang sedang dihadapi serta memberikan informasi tentang masa lalu yang relevan atau yang berguna untuk memahami tanggapan individu itu di masa kini tersebut.

Person (dalam Gainau, 2009) mengartikan *self disclosure* sebagai tindakan seseorang dalam memberikan informasi yang bersifat pribadi pada orang lain secara sukarela dan disengaja untuk maksud memberi informasi yang akurat tentang dirinya. Calhoun dalam (dalam Gainau, 2009) mengungkapkan tiga manfaat *self disclosure* yaitu: (1) keterbukaan diri mempererat kasih sayang, (2) dapat melepaskan perasaan bersalah dan kecemasan; dan (3) menjadi sarana eksistensi manusia yang selalu membutuhkan wadah untuk bercerita.

Lesbian adalah perempuan yang memiliki ketertarikan terhadap sesama perempuan (Zastrow, dalam Tarigan, 2011). Menurut Kertzner, Meyer, Frost & Stirratt (2009) kaum lesbian seringkali tidak memiliki keterbukaan diri atau *self disclosure* sebagai lesbian karena penolakan masyarakat, sehingga mereka merasa takut kalau ada orang lain yang mengetahui orientasi seksual mereka. Russell & Joyner (2001) mengatakan bahwa penolakan yang kuat terhadap kaum lesbian oleh masyarakat terjadi karena kaum lesbian dianggap melawan agama, moral, etika dan kewajaran dalam kehidupan masyarakat. Penolakan dan marginalitas dari lingkungan sekitar dan lingkup luas membuat kaum lesbian terhimpit rasa takut, ragu, bahkan malu untuk menunjukkan identitas seksual mereka yang sebenarnya (Tarigan, 2011).

Menurut Devito (1995), pengungkapan diri dapat berupa berbagai topik seperti informasi perilaku, sikap, perasaan, keinginan, motivasi dan ide yang sesuai dan terdapat dalam diri orang yang bersangkutan. Kedalaman dalam pengungkapan diri tergantung pada situasi dan orang yang diajak untuk berinteraksi. Jika orang yang berinteraksi dengan kita menyenangkan dan membuat kita merasa aman serta dapat membangkitkan semangat maka kemungkinan bagi kita untuk lebih membuka diri amatlah besar. Sebaliknya pada beberapa orang tertentu kita dapat saja menutup diri karena merasa kurang percaya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa *self disclosure* kegiatan membagi informasi yang dilakukan seseorang meliputi pikiran, perasaan, keinginan, motivasi dan ide kepada orang lain yang bersifat pribadi, baik hal-hal yang

bersifat positif maupun negatif, untuk membangun sebuah kedekatan hubungan. Yang mana kegiatan membagi informasi ini disampaikan secara verbal.

2. Aspek-aspek *Self Disclosure*

Wheless, (dalam Ables, 2013) menyatakan aspek-aspek untuk mengukur *self disclosure*, yaitu:

a. *Intended Disclosure*

Kemauan dari individu untuk melakukan pengungkapan diri. Seluas apa individu mengungkapkan tentang apa yang ingin diungkapkan, seberapa besar kesadaran individu untuk mengontrol informasi-informasi yang akan dikatakan pada orang lain.

b. *Amount*

Frekuensi dan durasi pesan yang bersifat pengungkapan. Kuantitas dari pengungkapan diri dapat diukur dengan mengetahui frekuensi dengan siapa individu mengungkapkan diri dan durasi dari pesan *self disclosing* atau waktu yang diperlukan untuk mengutarakan statemen *self disclosure* individu tersebut terhadap orang lain.

c. *Positive/Negativeness*

Berfokus pada apakah isi dari pengungkapan dianggap merefleksikan secara positif atau negatif terhadap individu

yang mengungkapkan dirinya. Individu dapat menyingkapkan diri mengenai hal-hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai dirinya, memuji hal-hal yang ada dalam dirinya atau menjelek-jelekkkan diri individu sendiri.

d. *Control of Depth*

Sejauh mana individu dapat mengontrol kedalaman atau keintiman apa yang diungkapkan. Individu dapat mengungkapkan detail yang paling intim dari hidupnya, hal-hal yang dirasa sebagai periperal atau impersonal atau hal yang hanya bohong.

e. *Honesty/accuracy*

Ketepatan dan kejujuran individu dalam mengungkapkan diri. Ketepatan dari pengungkapan diri individu dibatasi oleh tingkat dimana individu mengetahui dirinya sendiri. *Self disclosure* dapat berbeda dalam hal kejujuran. Individu dapat saja jujur secara total atau dilebih-lebihkan, melewatkan bagian penting atau berbohong.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Self Disclosure*

Menurut Devito (1995) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self disclosure* yaitu :

a. Efek Diadik

Pada bahasan di atas sudah kita tegaskan bahwa *self disclosure* itu bersifat timbal balik. Oleh karena itu,

keterbukaan diri kita yang ditanggapi dengan keterbukaan lawan komunikasi yang membuat interaksi antara kita dan lawan komunikasi bisa berlangsung. Keterbukaan diri kita mendorong lawan komunikasi kita dalam komunikasi atau interaksi di antara dua orang untuk membuka diri juga. Inilah yang dinamakan efek diadik itu.

b. Ukuran Khalayak

Tadi juga kita sudah membahas, *self disclosure* itu merupakan salah satu karakteristik komunikasi antar pribadi. Oleh karena itu, *self disclosure* lebih besar kemungkinannya terjadi dalam komunikasi dengan khalayak kecil, misalnya dalam komunikasi antar pribadi atau komunikasi kelompok kecil. Alasannya sederhana saja. Jika khalayak komunikasi itu besar jumlahnya maka kita akan sulit mengontrol dan menerima umpan balik dari lawan komunikasi kita. Apabila khalayaknya kecil saja maka kita bisa mengontrol situasi komunikasi dan bisa melihat umpan balik itu. Apabila lawan komunikasi kita memberikan respons yang baik terhadap *self disclosure* kita, dengan melakukan *self disclosure* juga maka proses komunikasi yang menyingkapkan diri kita itu akan terus berlangsung.

c. Topik Bahasan

Pada awalnya orang akan selalu berbicara hal-hal yang umum saja. Makin akrab maka akan makin mendalam topik pembicaraan kita. Tidak mungkin kita berbicara soal-soal yang sangat pribadi, misalnya kehidupan seksual kita, pada orang yang baru kita kenal.

d. Valensi

Ini terkait dengan sifat positif atau negatif *self disclosure*.

Pada umumnya, manusia cenderung lebih menyukai valensi positif atau *self disclosure* positif dibandingkan dengan *self disclosure* negatif. Apalagi apabila lawan komunikasi kita bukanlah orang yang kita akrab betul. Namun, apabila lawan komunikasi kita itu adalah orang yang sudah akrab maka *self disclosure* negatif bisa saja dilakukan.

e. Jenis Kelamin

Wanita lebih terbuka dibandingkan dengan pria. Bisa saja ungkapan tersebut merupakan ungkapan stereotipikal. Namun, beberapa penelitian menunjukkan ternyata wanita memang lebih terbuka dibandingkan dengan pria. Meski bukan berarti pria juga tidak melakukan *self disclosure*. Bedanya, apabila wanita mengungkapkan dirinya pada

orang yang dia sukai maka pria mengungkapkan dirinya pada orang yang dipercayainya.

f. Ras, Nasionalitas, dan Usia

Ini juga bisa saja dipandang sebagai bentuk stereotip atas ras, nasionalitas, dan usia. Namun, kenyataan menunjukkan memang ada ras-ras tertentu yang lebih sering melakukan *self disclosure* dibandingkan dengan ras lainnya. Misalnya kulit putih Amerika lebih sering melakukan *self disclosure* dibandingkan dengan orang Negro. Begitu juga dengan usia, *self disclosure* lebih banyak dilakukan oleh orang yang berusia antara 17-50 tahun dibandingkan dengan orang yang lebih muda atau lebih tua.

g. Mitra dalam Hubungan

Dengan mengingat tingkat keakraban sebagai penentu kedalaman *self disclosure* maka lawan komunikasi atau mitra dalam hubungan akan menentukan *self disclosure* itu. Kita melakukan *self disclosure* kepada mereka yang kita anggap sebagai orang yang dekat misalnya suami/istri, teman dekat atau sesama anggota keluarga. Di samping itu, kita juga akan memandang bagaimana respon mereka. Apabila kita pandang mereka itu orang yang hangat dan penuh perhatian maka kita akan melakukan *self disclosure*,

apabila sebaliknya yang terjadi maka kita akan lebih memilih untuk menutup diri.

4. Ciri-ciri *Self Disclosure*

Ciri-ciri *self disclosure* menurut Adler (dalam Gainau, 2009) :

1. Diri sendirilah yang menjadi subyek pembicaraan
2. Memiliki maksud dan tujuan
3. Ditunjukkan kepada orang lain
4. Jujur
5. Mengungkap sesuatu
6. Mengandung informasi yang orang lain tidak dapat dari sumber lainnya
7. Memperoleh komunikasi yang intim dari pembicaraan

5. Karakteristik *Self Disclosure*

Devito (1997) mengemukakan bahwa *self disclosure* mempunyai beberapa karakteristik umum antara lain :

1. *Self disclosure* adalah suatu tipe komunikasi tentang informasi diri yang pada umumnya tersimpan, yang dikomunikasikan kepada orang lain.
2. *Self disclosure* adalah informasi diri yang seseorang berikan merupakan pengetahuan yang sebelumnya tidak diketahui oleh orang lain dengan demikian harus dikomunikasikan.

3. *Self disclosure* adalah informasi tentang diri sendiri yakni tentang pikiran, perasaan dan sikap.
4. *Self disclosure* dapat bersifat informasi secara khusus. Informasi secara khusus adalah rahasia yang diungkapkan kepada orang lain secara pribadi yang tidak semua orang ketahui, dan
5. *Self disclosure* melibatkan sekurang-kurangnya seorang individu lain, oleh karena itu keterbukaan diri merupakan informasi yang harus diterima dan dimengerti oleh individu lain.

6. Tingkat-tingkat *Self Disclosure*

Menurut John Powell (dalam Dayakisni dan Hudaniah, 2006) tingkatan-tingkatan *self disclosure* dalam komunikasi yaitu :

- a. Basa-basi : merupakan taraf pengungkapan diri yang paling lemah atau dangkal, walaupun terdapat keterbukaan diantara individu, tetapi tidak terjadi hubungan antar pribadi. Masing-masing individu berkomunikasi basa-basi hanya untuk kesopanan.
- b. Membicarakan orang lain : yang diungkapkan dalam komunikasi hanyalah tentang orang lain atau hal-hal yang diluar dirinya. Walaupun pada tingkat ini isi komunikasi lebih mendalam tetapi pada tingkat ini individu tidak mengungkapkan diri.

- c. Menyatakan gagasan atau pendapat : sudah mulai dijalin hubungan yang erat. Individu mulai mengungkapkan dirinya kepada individu lain, walaupun hanya sebatas pendapat mengenai hal-hal tertentu saja.
- d. Perasaan : setiap individu dapat memiliki gagasan atau pendapat yang sama tetapi perasaan atau emosi yang menyertai gagasan atau pendapat setiap individu dapat berbeda-beda. Setiap hubungan yang menginginkan pertemanan antar pribadi yang sungguh-sungguh, haruslah didasarkan atas hubungan yang jujur, terbuka dan menyatakan perasaan-perasaan yang mendalam.
- e. Hubungan puncak : pengungkapan diri telah dilakukan secara mendalam, individu yang menjalin hubungan antar pribadi dapat menghayati perasaan yang dialami individu lainnya. Segala persahabatan yang mendalam dan sejati haruslah berdasarkan pada pengungkapan diri dan kejujuran yang mutlak.

D. Hubungan *Self Disclosure* dengan *Psychological Well Being* Pada Lesbian

Self disclosure merupakan kemampuan seseorang untuk mengungkapkan informasi tentang diri sendiri kepada orang lain. *Self disclosure* adalah tipe khusus dari percakapan di mana kita berbagi informasi dan perasaan pribadi dengan orang lain (Taylor, Peplau &

Sears, 2009). Menurut Johnson (dalam Supratiknya, 1995), *self disclosure* adalah mengungkapkan reaksi atau tanggapan individu terhadap situasi yang sedang dihadapi serta memberikan informasi tentang masa lalu yang relevan atau yang berguna untuk memahami tanggapan individu itu di masa kini tersebut.

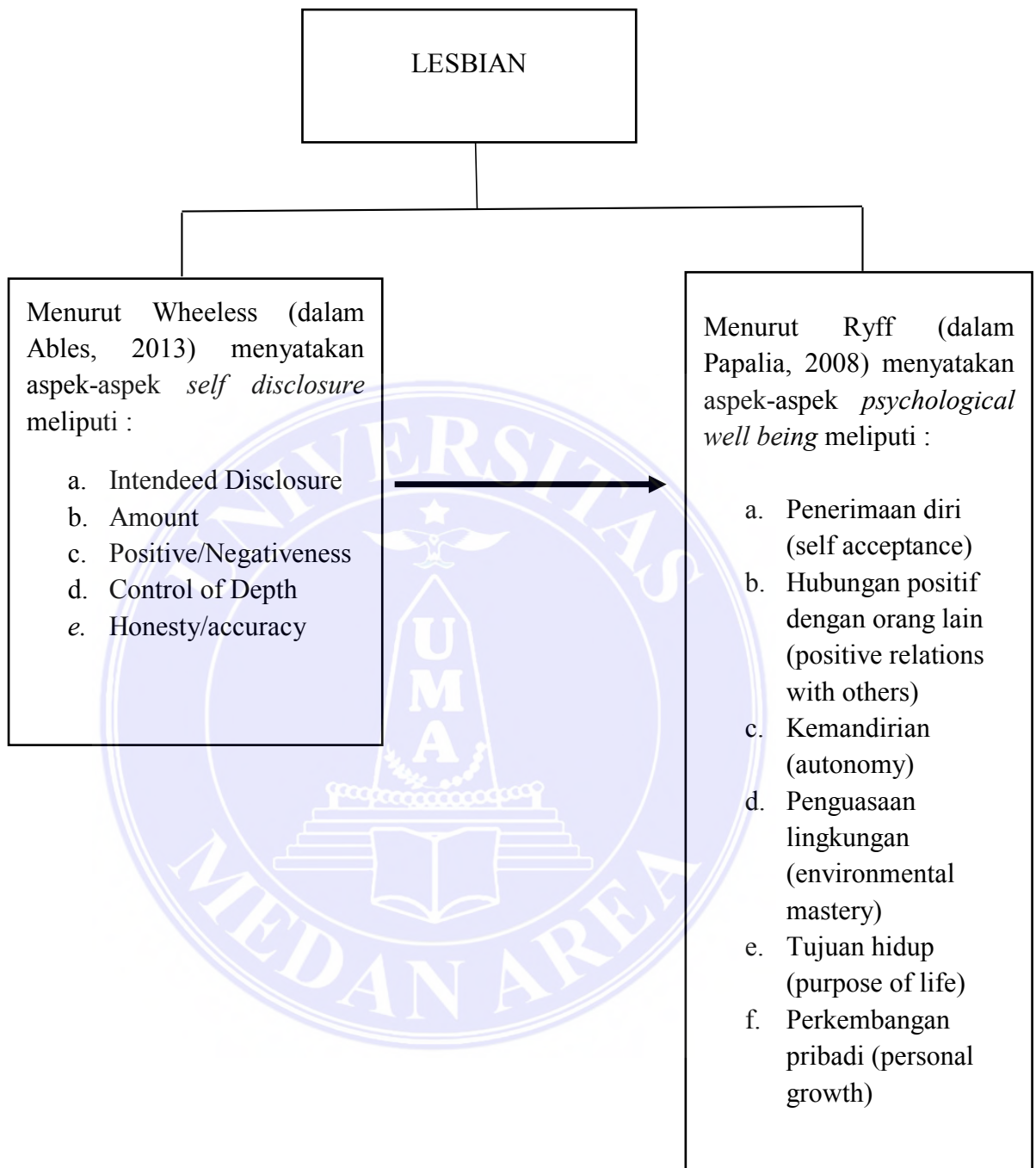
Psychological well being sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal.

Faktor Kepribadian yang salah adalah satunya keterbukaan diri merupakan faktor yang menyebabkan *psychological well being* seorang lesbian rendah disebabkan karena kaum lesbian tidak dapat mengekspresikan dirinya dengan leluasa dan mereka juga tidak dapat melakukan keterbukaan diri untuk mengungkapkan identitas mereka yang sebenarnya sebagai lesbian karena penolakan masyarakat, stigma, dan pertentangan yang kuat yang mereka dapatkan dari masyarakat, sehingga mereka merasa terkukung dan takut kalau ada orang lain yang mengetahui orientasi seksual mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ega (2014) dengan judul hubungan antara *self disclosure* dengan *psychological well being* pada lesbian di Jawa Tengah, pada penelitian tersebut didapati hasil bahwa terdapat hubungan positif antara

self disclosure dengan *psychological well being* pada lesbian di Jawa Tengah dengan kategori sedang. Kedua variabel memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$). Variabel *psychological well being* memiliki nilai K-S Z sebesar 0,981 dengan signifikansi sebesar 0,291. Variabel *self disclosure* memiliki nilai K-S Z sebesar 0,730 dengan signifikansi sebesar 0,661. Dengan demikian variabel *psychological well being* dan variabel *self disclosure* memiliki distribusi yang normal karena $p > 0,05$ F beda sebesar 0,873 dengan signifikansi $p = 0,665$ ($p > 0,05$) yang menunjukkan hubungan antara variabel *self disclosure* dan variabel *psychological well being* pada lesbian di Jawa Tengah tergolong Linier dan hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* diperoleh korelasi sebesar 0,403 dengan signifikansi sebesar 0,000 pada tingkat taraf kepercayaan sebesar 0,01 atau 99%. Dari hasil perhitungan uji korelasi diperoleh signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$), maka H_1 diterima. Artinya terdapat hubungan signifikan antara *self disclosure* dengan *psychological well being* pada kaum lesbian di Jawa Tengah. Hubungan ini ditunjukkan dengan nilai korelasi positif sebesar 0,403.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ada hubungan positif *self disclosure* dengan *psychological well being* pada lesbian di Deli Serdang. Yang artinya semakin tinggi *self disclosure* semakin tinggi pula *psychological well being*. Dan sebaliknya.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Soeyono (dalam Soewadji, 2012) merupakan jenis penelitian yang didasarkan atas perhitungan persentase, rata – rata, Ci kuadrat, dan perhitungan statistik lainnya. Dengan kata lain, penelitian kuantitatif melibatkan diri pada perhitungan atau angka atau kuantitas.

(Soewadji, 2012) Penelitian kuantitatif pada dasarnya dapat dibedakan menjadi penelitian eksperimen dan non-eksperimen. Dalam penelitian ini menggunakan non-eksperimen. Adapun pembagian penelitian non-eksperimen yang digunakan adalah hubungan korelasional.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel bebas dan terikat pada penelitian ini, yaitu :

1. Variabel bebas (*independent variable*). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah *self disclosure*.
2. Variabel terikat (*dependent variable*). Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah *psychological well being*.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Psychological Well Being (Y)

Psychological well being adalah pencapaian penuh potensi psikologis seseorang yang ditandai dengan adanya perasaan bahagia, mempunyai kepuasan hidup dan tidak ada gejala-gejala depresi ketika dihadapkan pada berbagai tantangan dalam tahapan siklus kehidupan. *Psychological well being* diukur dengan menggunakan aspek-aspek *psychological well being* yaitu *self acceptance* (penerimaan diri), *positive relations with others* (relasi yang positif dengan orang lain), *autonomy* (kemandirian), *environmental mastery* (penguasaan lingkungan), *purpose in life* (tujuan dalam hidup), dan *personal growth* (perkembangan pribadi) .

2. Self Disclosure (X)

Self disclosure adalah pengungkapan seseorang terhadap situasi yang sedang dihadapi kepada orang lain sebagai sarana berbagi informasi dan perasaan pribadi dengan orang lain mengenai diri sendiri kepada orang lain. *Self disclosure* diukur dengan menggunakan aspek-aspek *self disclosure* yaitu *intendeed disclosure*, *amount*, *positive/negativeness*, *control of depth* , dan *honesty/accuracy*.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dibatasi sebagai sejumlah kelompok atau individu yang paling sedikit mempunyai sifat yang sama. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 Lesbian yang ada di Deli Serdang.

2. Sampel

Sugiyono (2012) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi tersebut sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *Snow Ball* yaitu teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar. Ibarat bola salju yang menggelinding yang lama-lama menjadi besar. Dalam penentuan sampel, pertama-tama dipilih satu atau dua orang sampel, tetapi karena dengan dua orang sampel ini belum merasa lengkap terhadap data yang diberikan, maka peneliti mencari orang lain yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang diberikan oleh dua orang sampel sebelumnya. Begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel semakin banyak.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik skala. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2012). Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga lebih akurat, efisien dan komunikatif. Dalam penelitian ini digunakan dua skala, yaitu skala *psychological well being* dan *self disclosure*.

a. Skala *Psychological Well Being*

Berdasarkan aspek *psychological well being* yang dikemukakan oleh Ryff & Keyes (1995), yaitu : penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), kemandirian (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*) dan perkembangan pribadi (*personal growth*).

Metode dari skala penelitian ini disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat favourable dan unfavourable dalam format skala likert dengan empat pilihan jawaban untuk setiap butir pernyataan. Untuk butir favourable diberi nilai yang bergerak dari 1-4, yaitu (1) untuk Sangat Tidak Setuju (STS), (2) Tidak Setuju

(TS), (3) untuk Setuju (S), dan (4) untuk Sangat Setuju (SS). Dan Sebaliknya untuk unfavourable bergerak dari 4-1, yaitu : (4) untuk Sangat Tidak Setuju (STS), (3) untuk Tidak Setuju (TS), (2) untuk Setuju (S), dan (1) untuk Sangat Setuju (SS).

b. Skala *Self Disclosure*

Berdasarkan aspek *self disclosure* berasal dari aspek yang dikemukakan Wheelless, (dalam Ables, 2013) yaitu: *intended disclosure, amount, positive/negativeness, control of depth dan honesty/accuracy.*

Metode dari skala penelitian ini disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat favourable dan unfavourable dalam format skala likert dengan empat pilihan jawaban untuk setiap butir pernyataan. Untuk butir favourable diberi nilai yang bergerak dari 1-4, yaitu (1) untuk Sangat Tidak Setuju (STS), (2) Tidak Setuju (TS), (3) untuk Setuju (S), dan (4) untuk Sangat Setuju (SS). Dan Sebaliknya untuk unfavourable bergerak dari 4-1, yaitu : (4) untuk Sangat Tidak Setuju (STS), (3) untuk Tidak Setuju (TS), (2) untuk Setuju (S), dan (1) untuk Sangat Setuju (SS).

F. Analisis Data

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi

alat ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan menggunakan validitas yang tinggi apabila alat tersebut dapat menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki variabel rendah (Azwar, 2007).

Dalam skala *self disclosure* dan *psychological well being*, peneliti menggunakan validitas isi dengan cara menggunakan kisi-kisi instrumen atau *blue print* skala. Dalam penyusunan instrumen ditentukan indikator-indikator sebagai tolak ukur dan nomor butir pernyataan atau pertanyaan. Dengan jelasnya indikator ini maka akan jelas kawasan ukur dari konstruk yang ingin diukur.

2. Realibilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Walaupun reliabilitas memiliki nama lain seperti keajegan, keterpercayaan, keandalan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2007).

Pada penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson untuk mengetahui ada tidaknya hubungan *self disclosure* dengan *psychological well being* pada lesbian di Deli

Serdang. Perhitungan pada penelitian ini menggunakan program *SPSS* Versi 18.0 *for windows*.

Analisis data diarahkan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Untuk pengujian hipotesis yang menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara *self disclosure* dengan *psychological well being* yaitu dengan menggunakan Korelasi *Product Moment* dari *Pearson*.

Adapun rumus korelasi *product moment* dari *Pearson* adalah :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{(\sum x^2)(\sum y^2)}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Korelasi antara skor subjek pada item dan skor total subjek
 $\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara skor x dan y
 $\sum y$ = Jumlah seluruh skor total
 $\sum x$ = Jumlah skor item

Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yang meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara distribusi sebaran variable tergantung dan variable bebas dalam penelitian ini bersifat normal atau tidak.

b. Uji Linearitas

Untuk mengetahui apakah data dari variable terikat (*Psychological Well Being*) memiliki hubungan yang linear dengan variable bebas (*Self Disclosure*)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Wisata Jaharun Center Jl. Besar Pertumbuhan Desa Jaharun Tj. Siporkis Galang Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. Komunitas ini berdiri sejak tahun 2018. Melalui komunitas ini para lesbian sering bertemu untuk saling berbagi cerita mengenai keseharian mereka. Komunitas ini tidak memiliki anggota yang tetap sehingga tidak diketahui berapa orang jumlahnya. Komunitas ini sering bertemu disatu rumah seorang lesbian berinisial W yang menjadikan rumah itu basecamp mereka untuk berkumpul.

B. Persiapan Penelitian

Sebelum penelitian dilaksanakan terlebih dahulu dilakukan persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian yaitu masalah perizinan, tempat dilaksanakannya penelitian dan persiapan instrument pengumpulan data.

C. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian yaitu masalah perizinan dari pihak Komunitas Lesbian Jaharun. Langkah-langkah yang dilakukan dimulai dari

menghubungi salah satu anggota komunitas tersebut untuk menjadi penghubung antara peneliti dengan ketua komunitas guna meminta kesediaan komunitas untuk menjadi bagian dari penelitian. Setelah adanya persetujuan dari pihak komunitas, kemudian dilakukan penelitian pada tanggal 01 Agustus 2019 sampai dengan 02 Agustus 2019 dengan membagikan angket skala *self disclosure* dan angket skala *psychological well being* pada anggota komunitas tersebut.

D. Persiapan Alat Ukur Penelitian

1. Skala *Self Disclosure*

Skala *self disclosure* disusun berdasarkan aspek *self disclosure* menurut Wheelless (dalam Ables, 2013) yaitu: *intendeed disclosure*, *amount*, *positive/negativeness*, *control of depth*, dan *honesty/accuracy*. Variabel *self disclosure* diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Pernyataan dalam skala *Likert* memiliki 2 sifat yaitu *favorable* (positif mendukung pernyataan) dan *unfavorable* (negatif tidak mendukung pernyataan). Masing-masing pernyataan terdiri atas 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun pemberian nilai untuk pernyataan *favorable* (mendukung) diberi rentang skor 4 sampai 1, sedangkan pernyataan *unfavorable* diberi rentang skor 1 sampai 4.

Tabel 4.1. Skala *Self Disclosure* Sebelum Uji Coba

No	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1.	<i>Intendeed disclosure</i>	1,2,3,4	5, 6, 7, 8	8
2.	<i>Amount</i>	9, 10, 11, 12	13, 14, 15, 16	8
3.	Positive/negativeness	17, 18, 19, 20	21, 22, 23, 24	8
4.	<i>Control of Depth</i>	25, 26, 27	28, 29, 30	6
5.	<i>Honesty/accuracy</i>	31, 32, 33	34, 35, 36	6
JUMLAH		18	18	36

2. Skala *Psychological Well Being*

Skala *psychological well being* disusun berdasarkan aspek menurut Ryff (dalam Papalia, 2008), yaitu : penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi. Variabel *psychological well being* diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Pernyataan dalam skala *Likert* memiliki 2 sifat yaitu *favorable* (positif mendukung pernyataan) dan *unfavorable* (negatif tidak mendukung pernyataan). Masing-masing pernyataan terdiri atas 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun pemberian nilai untuk pernyataan *favorable* (mendukung)

diberi rentang skor 4 sampai 1, sedangkan pernyataan *unfavorable* diberi rentang skor 1 sampai 4.

Tabel 4.2 .Skala *Psychological Well Being* Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Peniramaan diri	1, 2, 3, 4	5, 6, 7, 8	8
2.	Hubungan positif dengan orang lain	9, 10, 11, 12	13, 14, 15, 16	8
3.	Otonomi	17, 18, 19	20, 21, 22	6
4.	Penguasaan lingkungan	23, 24, 25	26, 27, 28	6
5.	Tujuan Hidup	29, 30, 31	32, 33, 34	6
6.	Pertumbuhan pribadi	35, 36, 37, 38, 39	40, 41, 42, 43, 44	10
JUMLAH		22	22	44

E. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Pelaksanaan uji coba skala di atas dilakukan pada tanggal 01 Agustus 2019 sampai dengan 02 Agustus 2019 pada anggota komunitas lesbian di Jaharun. Dalam pelaksanaan, peneliti pertama – tama memperkenalkan diri dan sekaligus menyampaikan maksud dan tujuan mengadakan penelitian serta memberikan penjelasan tata cara pengisian skala kepada para anggota komunitas apabila ada yang belum mengerti akan tata cara mengisi skala, maka di perbolehkan bertanya.

Selanjutnya setelah para anggota memahami teknik pengisian skala, maka kepada para anggota komunitas dipersilahkan untuk mengisi skala yang sudah diberikan. Tidak ada ketentuan waktu dalam pengisian skala.

Berdasarkan hasil pemeriksaan secara umum dari keseluruhan jawaban para lesbian, diketahui bahwa seluruh lesbian memberikan jawaban yang sesuai dengan petunjuk pengisian. Kemudian skor yang merupakan pilihan responden pada butir pernyataan dipindahkan ke program *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data, yaitu lajur untuk nomor pernyataan dan baris untuk nomor subjek.

Setelah angket terkumpul semua, skala dianalisis untuk dijadikan data penelitian, langkah selanjutnya adalah penskoran terhadap kedua skala dengan langkah-langkah berikut :

1. Membuat kunci jawaban sesuai dengan pernyataan (*favourable* dan *unfavourable*), dan selanjutnya dilakukan penskoran sesuai dengan nomor urutan pernyataan. Selanjutnya nilai tersebut dimasukkan ke kertas sesuai dengan tabulasi yang dibutuhkan untuk dijumlahkan sehingga diperoleh nilai total dari setiap orang untuk skala tersebut.
2. Setelah diketahui nilai total responden untuk variabel tersebut, maka data ini menjadi data induk penelitian. Variabel bebas adalah *self disclosure* dan variabel terikat adalah *psychological well being*.

Dan sebelum didapati hasil dari angket penelitian, selanjutnya dilakukan *tryout* terhadap alat ukur dengan hasil sebagai berikut :

1. Hasil Uji Coba Alat Ukur *Self Disclosure*

Hasil uji coba alat ukur skala *self disclosure* menunjukkan bahwa dari 36 item yang disusun berdasarkan aspek – aspek *self disclosure* terdapat 5 item yang gugur yaitu: 10, 16, 17, 32 dan 36. Adapun jumlah item yang sah sebanyak 31 item yang akan dipergunakan yaitu, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35. Hasil dari perhitungan validitas butir skala *self disclosure* diperoleh koefisien butir yang valid bergerak dari $r_{bt} = 0,310$ hingga $r_{bt} = 0,809$ dengan taraf signifikan atau $p > 0,300$. Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas dengan koefisien $r_{bt} = 0,923$ yang berarti bahwa alat ukur tersebut andal untuk dipakai dan reliabilitas tergolong tinggi. Adapun susunan butir-butir yang valid setelah uji coba dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3 Skala *Self Disclosure* Setelah Uji Coba

Aspek	Butir Item				Jumlah
	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	
<i>Intendeed disclosure</i>	1, 2, 3, 4	-	5, 6, 7, 8	-	8
<i>Amount</i>	9, 11, 12	10	13, 14, 15	16	6
<i>Positive/negativeness</i>	18, 19, 20	17	21, 22, 23, 24	-	7

<i>Control of Depth</i>	25, 26, 27	-	28, 29, 30	-	6
<i>Honesty/accuracy</i>	31, 33	32	34, 36	35	4
Jumlah					31

2. Hasil Uji Coba Alat Ukur *Psychological Well Being*

Hasil uji coba alat ukur skala *psychological well being* menunjukkan bahwa dari 44 item yang disusun berdasarkan aspek *psychological well being* terdapat 4 item yang gugur yaitu: 1, 16, 20 dan 29. Adapun jumlah item yang sah sebanyak 40 item yang akan dipergunakan yaitu: 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44. Hasil dari perhitungan validitas butir skala *psychological well being* diperoleh koefisien butir yang valid bergerak dari $r_{bt} = 0,336$ hingga $r_{bt} = 0,672$ dengan taraf signifikan atau $p > 0,300$. Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas dengan koefisien $r_{bt} = 0,879$ yang berarti bahwa alat ukur tersebut andal untuk dipakai dan reliabilitas tergolong tinggi. Adapun susunan butir-butir yang valid setelah uji coba dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2 .Skala *Psychological Well Being* Setelah Uji Coba

Aspek	Butir Item				Jumlah
	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	
Peniramaan diri	2, 3, 4	1	5, 6, 7, 8	-	7
Hubungan positif dengan orang lain	9, 10, 11, 12	-	13, 14, 15	16	7
Otonomi	17, 18, 19,	-	21, 22,	20	5
Penguasaan lingkungan	23, 24, 25	-	26, 27, 28	-	6
Tujuan Hidup	30, 31	29	32, 33, 34	35	5
Pertumbuhan pribadi	35, 36, 37, 38, 39	-	40, 41, 42, 43 ,44	-	10
Jumlah					40

Dari susunan tabel skala *self disclosure* dan tabel skala *psychological well being* dapat dihasilkan uji reabilitas skala yang dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas Skala

Skala	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Self Disclosure</i>	0,928	Reliabel
<i>Psychological Well Being</i>	0,924	Reliabel

F. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 01 Agustus 2019 dan 02 Agustus 2019 di Kota Wisata Jaharun kepada 40 anggota komunitas lesbian di Jaharun. Penyebaran angket dilakukan selama 2 hari, dikarenakan keterbatasan tempat sehingga peneliti membagi 20 orang setiap harinya demi kenyamanan dan kondusif dalam melaksanakan pembagian angket. Angket dibagikan pada hari pertama yaitu tanggal 01 Agustus 2019 pada jam 14.30 WIB ke 20 anggota yang hadir, lalu pada tanggal 02 Agustus 2019 angket dibagikan ke 20 orang sisa anggota yang belum berkesempatan pada hari sebelumnya mulai dari pukul 14.30 WIB sampai dengan selesai.

Setelah pembagian alat ukur selesai dilakukan, diketahui bahwa responden yang mendapat angket telah mengisi angket dengan benar dan tidak ada jawaban yang terlewati atau kosong. Selanjutnya dilakukan penilaian terhadap masing-masing butir skala dengan cara membuat format penilaian berdasarkan skor-skor

yang ada pada setiap lembarnya, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke *Microsoft Excell* yang diformat sesuai dengan keperluan data. Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas, pada skala *self disclosure* dan *psychological well being*.

G. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Product Moment*. Teknik analisis ini digunakan sesuai dengan hipotesis dan identifikasi variabel bebas X (*self disclosure*) dengan variabel terikat Y (*psychological well being*). Data akan diolah untuk pengujian hipotesis melalui tahapan uji asumsi seperti uji normalitas, uji linearitas hubungan dan uji hipotesis.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran dilakukan untuk membuktikan bahwa penyebaran dan penelitian yang menjadi pusat perhatian, menyebar berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji *One Kolmogorov – Smirnov Test*. Berdasarkan analisis tersebut, maka *self disclosure* dan *psychological well being* mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya untuk variabel *self disclosure* dan *psychological well being*. Apabila $p > 0,05$ sebarannya dikatakan normal,

sebaliknya apabila $p < 0,05$ sebarannya dikatakan tidak normal. Berikut ini merupakan hasil rangkuman perhitungan uji normalitas sebaran.

Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
<i>Self disclosure</i>	90,95	1,552	8,545	0,116	Normal
<i>Psychological Well Being</i>	127,08	1,651	10,550	0,109	Normal

Keterangan :

RERATA = Nilai rata-rata

K-S = Koefisien Kolmogorov-Smirnov

SD = Simpangan Baku (Standart Deviasi)

b. Uji Linearitas

Uji linieritas di maksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya, apakah *self disclosure* memiliki hubungan dengan *psychological well being*. Hal ini secara visualisasi dapat diterangkan dengan melihat garis linieritas, yaitu meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu Y (*Psychological Well Being*) seiring dengan menurunnya sumbu X (*Self disclosure*). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (*Self disclosure*) mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel terikat (*Psychological Well Being*). Sebagai kriterianya apabila $p \text{ beda} < 0,05$ maka dinyatakan mempunyai

derajat hubungan yang linier (Anastasi & Urbina, 2007). Berikut ini merupakan hasil rangkuman perhitungan uji linieritas sebaran.

Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Uji Linieritas Tabel

Korelasional	F	P	Keterangan
X-Y	6,888	0.001	Linear

Keterangan :

$X = \text{Self disclosure}$

$Y = \text{Psychological well being}$

F = Koefisien linieritas

P = Proporsi peluang ralat

Menurut Anastasi & Urbina (2007), apabila nilai Sig < 0,05 maka hubungan kedua variabel adalah linear. Begitu juga sebaliknya dengan mengacu kepada ketentuan tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *self disclosure* dengan *psychological well being* memenuhi asumsi linearitas.

c. Hasil Perhitungan Korelasi *r Product Moment*

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara *self disclosure* dengan *psychological well being* dimana $r_{xy} = 0,433$ dengan signifikan $p = 0,001 < 0,05$ Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dan variabel terikat Y adalah $r^2 = 0,187$. Ini menunjukkan bahwa *self disclosure* terhadap

psychological well being sebesar 18,7 %. Tabel dibawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan analisis *r Product Moment*

Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Korelasi *r Product Moment*

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koefisien Determinan (r^2)	BE%	P	Keterangan
X-Y	0,433	0,187	18,7%	0,001	Significant

Keterangan :

X = *Self disclosure*

Y = *Psychological well being*

r_{xy} = Koefisien hubungan antara X dengan Y

r^2 = Koefisien determinan X terhadap Y

P = Peluang terjadinya kesalahan

BE% = Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen

Ket = Signifikansi

d. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

1. Mean Hipotetik

Jumlah butir untuk variabel *self disclosure* yang valid adalah 31 butir yang diformat dengan skala *Likert*, setiap aitem mempunyai 4 alternatif jawaban dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 4, maka mean hipotetiknya (MH)

adalah $\{(31 \times 1) + (31 \times 4)\} : 2 = 77,5$. Kemudian variabel *psychological well being* jumlah butir yang valid adalah sebanyak 40 butir yang diformat dengan skala *Likert*, setiap aitem mempunyai 4 alternatif jawaban dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 4, maka mean hipotetiknya (MH) adalah $\{(40 \times 1) + (40 \times 4)\} : 2 = 100$

2. Mean dan SD Empirik

Mean dan SD empirik *self disclosure* ialah sebesar 90,95 dan 8,545. Selanjutnya mean dan SD empirik *psychological well being* ialah sebesar 117,08 dan 10,550.

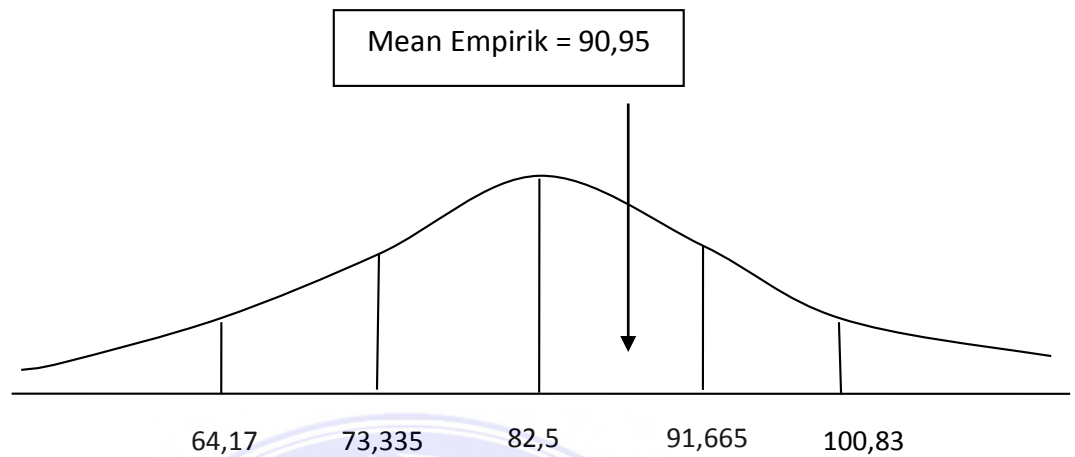
3. Kriteria

Upaya mengetahui bagaimana kondisi, maka perlu dibandingkan antara mean empirik (ME) dengan mean hipotetik (MH) dengan memperhatikan besarnya bilangan SB atau SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel *self disclosure* nilai atau SD adalah 8,545 sedangkan variabel *psychological well being* bilangan SD adalah 10,550. Dilihat dari besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel *self disclosure* apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada di atasnya maka *self disclosure* tergolong tinggi/baik. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya

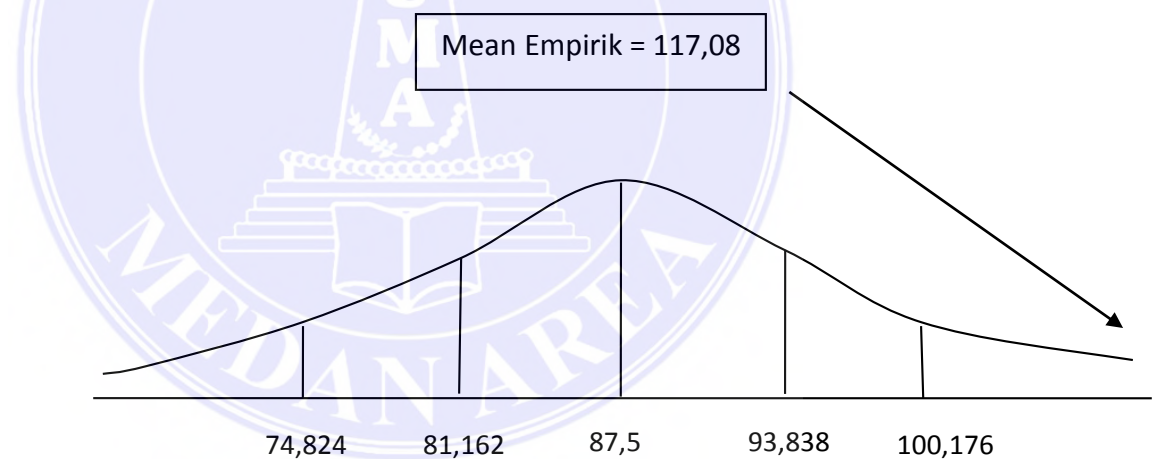
maka *self disclosure* tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka *self disclosure* tergolong rendah.

Selanjutnya untuk variabel *psychological well being*, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diatasnya maka *psychological well being* tergolong tinggi/baik. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka *psychological well being* tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka *psychological well being* tergolong rendah. Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean hipotetik (MH) dengan mean empirik (ME) dapat dilihat pada gambar grafik kurva normal 4.1 dan tabel 4.9.

Kurva 4.1 Self Disclosure Subjek Penelitian



Kurva 4.2. Psychological Well Being Subjek Penelitian



Berdasarkan perbandingan kedua mean diatas (mean hipotetik dan mean empirik) dan keterangan kedua kurva, maka diketahui subjek penelitian lesbian memiliki *self disclosure* yang tinggi dan *psychological well being* yang tinggi. Hasil ini dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
<i>Self disclosure</i>	8,545	77,5	90,95	Tinggi
<i>Psychological well being</i>	10,550	100	117,08	Tinggi

H. Pembahasan

Penelitian ini mendapat hasil dengan hipotesis positif. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.433$; $p(0,000) < 0,050$. Ini berarti semakin tinggi *self disclosure*, maka semakin tinggi *psychological well being* dan sebaliknya semakin rendah *self disclosure*, maka semakin rendah *psychological well being*. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ega (2014) dengan judul hubungan antara *self disclosure* dengan *psychological well being* pada lesbian di Jawa Tengah, pada penelitian tersebut didapati hasil bahwa terdapat hubungan positif antara *self disclosure* dengan *psychological well being* pada lesbian di Jawa Tengah dengan kategori sedang. Kedua variabel memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$). Variabel *psychological well being* memiliki nilai K-S Z sebesar 0,981 dengan signifikansi sebesar 0,291. Variabel *self disclosure* memiliki nilai K-S Z sebesar 0,730 dengan

signifikansi sebesar 0,661. Dengan demikian variabel *psychological well being* dan variabel *self disclosure* memiliki distribusi yang normal karena $p > 0,05$. F beda sebesar 0,873 dengan signifikansi $p = 0,665$ ($p > 0,05$) yang menunjukkan hubungan antara variabel *self disclosure* dan variabel *psychological well being* pada lesbian di Jawa Tengah tergolong Linier dan hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* diperoleh korelasi sebesar 0,403 dengan signifikansi sebesar 0,000 pada tingkat taraf kepercayaan sebesar 0,01 atau 99%. Dari hasil perhitungan uji korelasi diperoleh signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$), maka H_1 diterima. Artinya terdapat hubungan signifikan antara *self disclosure* dengan *psychological well being* pada kaum lesbian di Jawa Tengah. Hubungan ini ditunjukkan dengan nilai korelasi positif sebesar 0,403.

Beals (2003) melakukan penelitian dimana para Gay dan Lesbian dikumpulkan dan dilakukan *diary study*. Para subjek penelitian tersebut diketahui dapat terbuka tentang orientasi seksual mereka dalam waktu 2 minggu. Di akhir hari subjek selalu diberikan skala tentang *social support* dan *psychological well being*. Hasil penelitian yang didapat bahwa keterbukaan yang mereka lakukan ternyata memiliki hubungan dengan *social support* di lingkungan mereka dan *well being* nya dimana keterbukaan dapat mempengaruhi kesehatan mental, bergantung pada respon dari lawan bicaranya (*Self Disclosure -> Social Support -> Well Being*), selain itu didukung oleh penelitian yang dilakukan Smith (2011) yang menemukan pengaruh positif *self disclosure* terkait orientasi seksual terhadap *psychological well being* pada lesbian yang sudah bekerja di Australia.

Pada penelitian ini, hubungan positif signifikan antara *psychological well being* dengan *self disclosure* pada kaum lesbian di Medan terkait dengan efek *self*

disclosure yang diungkapkan oleh Gainau (2009). Pertama, mengenal diri sendiri yaitu pengungkapan informasi tentang diri dapat membantu pemahaman diri dan memperkuat konsep diri (Lumsden, dalam Gainau, 2009). Hal tersebut berarti *self disclosure* dapat meningkatkan *psychological well being* lesbian, karena ia dapat memahami dan menerima dirinya sendiri.

Ryff & Keyes (1995) menyatakan seseorang yang *psychological well being* nya tinggi memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek positif dan negatif dalam dirinya, dan perasaan positif tentang kehidupan masa lalu. Kedua, adanya kemampuan menanggulangi masalah. Seseorang yang memiliki *self disclosure* tinggi dapat mengatasi masalah, karena ia memiliki dukungan, sehingga mampu menyelesaikan atau mengurangi bahkan menghilangkan masalahnya (Gainau, 2009).

Hal tersebut berarti *self disclosure* dapat meningkatkan *psychological well being* lesbian, karena ia dapat mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain melalui *self disclosure*, sebab ia akan mampu menyelesaikan atau mengurangi bahkan menghilangkan masalahnya dengan mendapatkan dukungan dari orang lain. Ketiga, mengurangi beban. Seseorang yang memiliki *self disclosure* tinggi memiliki keterbukaan diri kepada orang lain atas masalahnya, sehingga ia akan merasa ringan beban masalah yang dihadapinya (Gainau, 2009). Hal tersebut berarti *self disclosure* terkait orientasi seksual memiliki pengaruh positif terhadap *psychological well being* pada diri kaum lesbian, sebab dapat mengurangi beban stres mereka (Smith, 2011). Ryff & Keyes (1995) menyatakan *psychological well being* dapat ditandai dengan diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup dan tidak adanya gejala-gejala depresi.

Pada penelitian ini, variabel *psychological well being* (Y) mendapat hasil yang tinggi pada pengujian aitem skala, dari ke 40 responden yang ada, sebanyak 12 orang responden memiliki *psychological well being* yang tinggi dengan nilai rata-rata 174 dan 27 orang responden memiliki *psychological well being* yang berada pada kategori rendah dengan nilai rata-rata 146, sedangkan untuk variabel *self disclosure* (X) mendapat hasil yang tinggi pada pengujian aitem skala, dari 40 responden yang ada, 16 orang memiliki *self disclosure* yang tinggi dengan nilai rata-rata 155 dan 3 orang berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 66, lalu 19 orang berada pada kategori rendah dengan nilai rata-rata 118.

Kemungkinan yang menyebabkan hubungan positif signifikan antara *self disclosure* dengan *psychological well being* pada lesbian di Kota Medan dapat dilihat dari dinamika hasil penelitian ini yaitu rata-rata skor *psychological well being* yang diperoleh lesbian di Deli Serdang sebesar 127,08 berada pada kategori tinggi dan rata-rata *self disclosure* yang diperoleh lesbian di Deli serdang sebesar 90,95 juga berada pada kategori tinggi.

Hasil tersebut selain didapat dari pengujian skala, juga didasarkan pada hasil wawancara dengan responden. Saat responden selesai mengisi angket, peneliti melakukan sesi wawancara singkat dengan beberapa responden mengenai proses pengungkapan diri responden yang berdampak pada *self disclosure*, responden yang bergabung dengan komunitas lesbian itu terdiri dari berbagai tingkatan usia, mulai dari usia 18- 35 tahun. Saat melakukan wawancara, beberapa diantara mereka sudah berani untuk melakukan pengungkapan diri mengenai orientasi seksual mereka kepada orangtua maupun orang terdekat, contoh SW lesbian yang berperan sebagai butchi ini, berusia 25 tahun. SW sudah menjelaskan

kepada kedua orangtuanya bahwa dirinya adalah seorang lesbian, awal-awal orangtuanya sangat menentang keputusan anaknya tersebut, namun lama-kelamaan karna SW juga tulang punggung keluarga, akhirnya orangtuanya tidak mempertanyakan lagi masalah orientasinya, tidak hanya SW, KS yang berusia 27 tahun juga sudah mengungkapkan seperti apa dirinya kepada orangtuanya, namun KS tidak sama dengan SW karna KS harus menerima resiko saat dirinya diusir dari rumah karna pilihannya. Keberanian melakukan pengungkapan diri mengenai orientasi membuat sebagian dari responden merasa bahwa orang terdekat sudah menerima pilihan mereka sehingga tidak menimbulkan efek negative dan mereka tetap menjalankan hidup. Namun untuk responden yang masih berusia dibawah 25 tahunan, masih takut untuk menjelaskan kepada keluarga mereka tentang keadaan diri mereka. Berdasarkan penjelasan dari wawancara dan juga hasil pengujian skala, dapat terlihat bahwa *self disclosure* dan *psychological well being* pada lesbian di Deli Serdang baik (berada pada kategori tinggi).

Pada penelitian ini *psychological well being* pada lesbian di Deli Serdang menunjukkan hasil yang berada pada kategori tinggi, hal ini disebabkan karna individu dalam usia dewasa memiliki skor *psychological well being* yang lebih tinggi dalam penguasaan lingkungan, sebagai contoh pada lesbian usia berperan cukup penting dalam pembentukan kematangan sosio-emosi selain itu setiap proses dan pengalaman juga merupakan bagian dari bagaimana sosio-emosi itu terbentuk, selain itu pada faktor budaya, budaya timur yang menjadi budaya yang dianut responden yang memiliki nilai kolektivisme memiliki skor yang tinggi sehingga mampu menjalin hubungan baik dengan orang disekitar.

Selanjutnya penelitian dari Jaenudin (2018) dengan judul Kesejahteraan Psikologis Remaja Homoseksual, mendapati hasil bahwa dari analisa data menggunakan uji statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan jumlah remaja yang memiliki kesejahteraan psikologis kategoritinggi sebanyak 50% dan kategori rendah sebanyak 50%. Dengan jumlah remajahomoseksual dengan tingkat kesejahteraan psikologis kategori tinggi mendapat skor tertinggi terbanyak pada dimensi *purpose in life* (26%) dan dimensi *self acceptance* (22%) pada kategori rendah. Pada remaja homoseksual yang mempunyai tingkat kesejahteraan psikologis tinggi berarti remaja tersebut cukup mampu menerima dirinya, menjalin relasi positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mengatur lingkungan eksternal dengan baik, mempunyai tujuan hidup yang jelas dan mampu mengembangkan potensi yang ada pada dirinya secara kontinu. Berdasarkan pada dimensi kesejahteraan psikologis, jumlah remaja homoseksual dengan tingkat kesejahteraan psikologis tinggi mendapatkan skor tertinggi terbanyak pada dimensi *purpose in life* (26%) yang artinya remaja homoseksual mempunyai tujuan hidup dan perasaan diarahkan, merasa adanya makna dalam kehidupan yang telah dilaluinya ataupun kehidupan dimasa depan, mempunyai keyakinan yang memberikan tujuan dalam hidup, serta memiliki tujuan dan objektivitas untuk hidup. Dengan mempunyai tujuan hidup yang jelas maka remaja homoseksual akan membuat hidupnya lebih terarah sehingga berkorelasi dengan harapan hidupnya.

Penelitian yang dilakukan Yeung, Ho, dan Mak (2015 menyebutkan bahwa kesejahteraan pada remaja berkorelasi positif dengan tingkat harapan hidup remaja. Artinya semakin tinggi tingkat kesejahteraan maka semakin tinggi tingkat

harapan hidup pada remaja. Karena hal tersebut maka remaja akan terbantu untuk tetap berpikiran positif untuk menyelesaikan masalah dalam menghadapi kondisi sulit dan menghadapi tantangan.

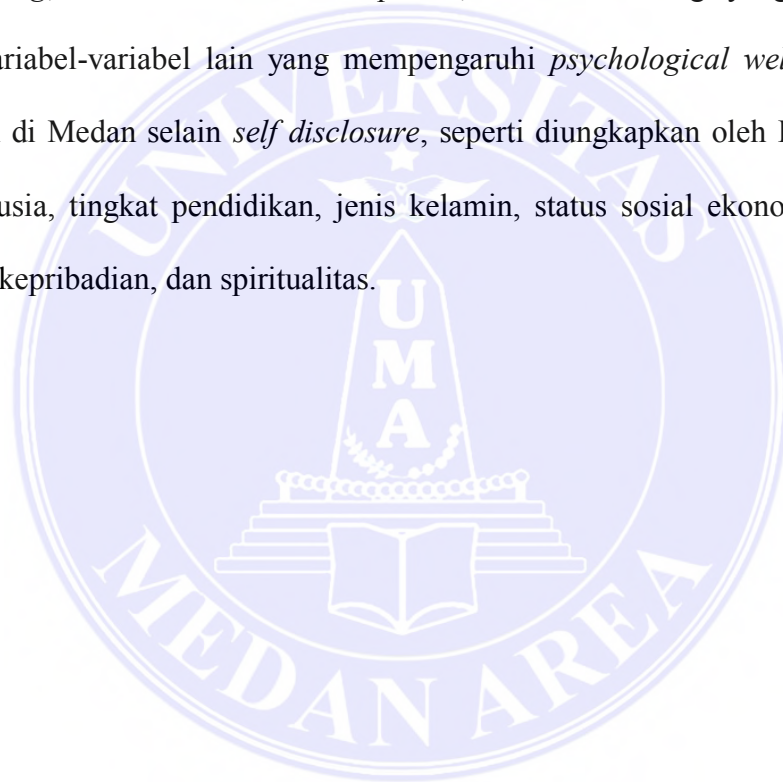
Namun sebaliknya, pada remaja homoseksual yang mempunyai tingkat kesejahteraan psikologis rendah menunjukkan bahwa remaja tersebut kurang mampu menerima dirinya, sedikit relasi positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang tergantung kepada orang lain, kurang biasa mengatur lingkungan eksternal dengan baik, tidak mempunyai tujuan hidup yang jelas dan merasa tidak mampu mengembangkan potensi yang ada pada dirinya.

Berdasarkan pada dimensi kesejahteraan psikologis, jumlah remaja homoseksual dengan tingkat kesejahteraan psikologis rendah mendapatkan skor terendah terbanyak pada dimensi *self acceptance* (22%), artinya remaja homoseksual merasa tidak puas dengan dirinya sendiri, merasa dikecewakan dengan apa yang telah terjadi dimasa lalu, merasa bermasalah dengan beberapa kualitas personal dan ingin menjadi berbeda dari dirinya pada saat ini

Selain itu kedua variabel berada pada kategori tinggi, mungkin disebabkan oleh banyak hal, mungkin bisa terjadi karna adanya *faking good* dari responden dalam melakukan pengisian angket, agar dilihat bahwa dirinya tidak memiliki masalah apapun dalam dirinya ataupun karena perilaku responden dengan orientasi seksualnya sudah berlangsung lama (lebih dari setahun). Sehingga responden sudah merasa nyaman dan biasa saja dengan anggapan orang mengenai dirinya dan berperilaku seperti orang normal pada umumnya. Terlihat pada hasil penelitian setelah disebar angket, pada *psychological well being* (Y) aitem pada

dimensi pertumbuhan pribadi menjadi aitem yang paling banyak valid yang menjelaskan bahwa responden/subjek penelitian meskipun dengan orientasi seksual yang mereka miliki, tetap merasa butuh akan pengembangan diri, cita-cita dan mengenali potensi dirinya dengan baik.

Berdasarkan penelitian ini maka didapat hasil sebanyak 18,7% variabel *self disclosure* memberikan sumbangan atau kontribusi *terhadap psychological well being*, dan berarti masih terdapat 81,3% kontribusi lagi yang dapat dilihat dari variabel-variabel lain yang mempengaruhi *psychological well being* kaum lesbian di Medan selain *self disclosure*, seperti diungkapkan oleh Liwarti (2013) yaitu: usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dukungan sosial, kepribadian, dan spiritualitas.



BAB V

SIMPULAN DAN PENUTUP

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi pada pihak terkait.

A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil – hasil dan pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal – hal sebagai berikut :

1. Korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara *self disclosure* dengan *psychological well being*, hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi dimana $r_{xy} = 0,433$ dengan signifikan $p = 0.001 < 0,050$. Artinya semakin tinggi *self disclosure* maka akan semakin meningkat pula *psychological well being* pada lesbian. Begitu pula sebaliknya semakin rendah *self disclosure* maka akan semakin menurun pula *psychological well being* pada lesbian.
2. Sumbangan yang diberikan *self disclosure* yang dimiliki lesbian memberikan pengaruh sebesar $r^2 = 0,187$. Ini menunjukkan bahwa *psychological well being* dibentuk oleh *self disclosure* sebesar 18,7%. Dari persentase sumbangan ini maka terlihat masih terdapat 81,3% pengaruh dari faktor – faktor lain terhadap *psychological well being* para lesbian. Faktor – faktor lain tersebut adalah usia, tingkat pendidikan,

jenis kelamin, status sosial ekonomi, dukungan sosial, kepribadian, dan spiritualitas.

3. Mean Hipotetik yang didapatkan dari 40 butir pertanyaan untuk mengungkapkan *psychological well being* adalah 100 dengan mean empirik *psychological well being* sebesar 117,08.
4. Mean Hipotetik yang didapatkan dari 31 butir pertanyaan untuk mengungkap *self disclosure* adalah 77,5 dengan mean empirik konformitas sebesar 90,95.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan saran – saran sebagai berikut :

1. Saran untuk subjek (lesbian)

Self disclosure memberikan kontribusi terhadap *psychological well being*. Yang berarti bahwa keadaan *psychological well being* pada responden sudah baik, dikarenakan sumbangan dari *self disclosure* namun tetap diharapkan kepada responden agar menemukan jalan hidup yang lebih baik lagi, sekalipun dengan keadaan seperti sekarang *psychological well being* berada pada kategori baik, disarankan responden untuk berlatih berinteraksi sosial diluar dari komunitas agar *psychological well being* yang dimiliki lebih baik lagi sekalipun berada ditempat lain, selain itu untuk mampu melakukan pengungkapan diri yang lebih mendalam kepada keluarga dan orang terdekat dan mendengarkan saran dari orang terdekat demi kelangsungan kegiatan sosial.

2. Saran Kepada Keluarga

Disarankan kepada orangtua, baik ayah maupun ibu untuk lebih memperhatikan tumbuh kembang anaknya, bagaimana pergaulannya diluar dan membangun kedekatan yang lebih lagi dengan anak. Baik untuk membantu proses keterbukaan diri pada anak yang meningkatkan timbulnya *psychological well being* agar lebih terarah. Orang tua juga diharapkan mampu untuk lebih mendorong anak-anaknya agar mau terbuka dengan orangtua, agar mereka terbiasa bercerita dengan orangtua sebelum kepada orang lain. Mencari solusi terbaik bagi kehidupan anak agar lebih baik.

3. Saran untuk peneliti selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang *self disclosure* dan *psychological well being* pada kaum lesbian, dengan melihat faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti misalnya: usia, tingkat pendidikan, status sosial ekonomi, dukungan sosial, kepribadian, dan spiritualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ables, J. L. (2013). Status, Likes and Pokes: Self-disclosure and Motivations for Using Facebook. *Thesis*. Baylor University, Texas: Baylor Electronically Accessible Research Documents.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2000. Reabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Gainau, M. B. (2009). Keterbukaan Diri (Self-Disclosure) Siswa Dalam Perspektif Budaya Dan Implikasinya Bagi Konseling. *Jurnal Ilmiah Widya Warta*. Volume 33, Nomor 1. Surabaya: Puslit Petra. p. 95-112.
- Kertzner, R.M., Meyer, I.H., Frost, D.M., & Stirratt, M.J. (2009). Social and Psychological Well-Being in Lesbians, Gay Men, and Bisexuals: The Effects of Race, Gender, Age, and Sexual Identity. *American Journal of Orthopsychiatry*. Volume 79, Nomor 4. American Psychological Association. p. 500-510.
- King, M & Mckeown, E. (2003). *Mental Health And Social Wellbeing of Gay Men, Lesbians And Bisexuals In England And Wales: A Summary Of Findings*. London: Mind (National Association for Mental Health).
- Liwarti. (2013). Hubungan Pengalaman Spiritual Dengan Psychological Well Being Pada Penghuni Lembaga Pemasyarakatan. *Jurnal Sains Dan Praktik Psikologi*. Volume I, No 1. Malang: Magister Psikologi UMM. p. 77 –88.
- Nurkholis. (2013). Faktor-Faktor Yang Melatarbelakangi Lesbian Dan Kondisi Psikologisnya. *Jurnal Online Psikologi*. Volume 01 Nomor 01. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. p. 174-186.

- Pontororing, M. Kaum Lesbian di Kota Manado. Skripsi (Tidak diterbitkan).
Manado: FISIP Universitas Sam Ratulangi.
<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/holistik/article/download/1235/1003>.
- Russell, S.T & Joyner K. (2001). Adolescent Sexual Orientation And Suicide Risk: Evidence From A National Study. *American Journal of Public Health*. Volume 91, Nomor 8. American Public Health Association. p. 1276-1281.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is Everything, or is It? Explorations on The Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*. Volume 57. American Psychological Association. p 1069-1081.
- Ryff, C. D. & Keyes, C.L.M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. Volume 69, Nomor 4. American Psychological Association. p. 719-727.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics Journal*. International Federation for Medical Psychotherapy, Blackwell Publishing. Volume 65. p. 14-23.
- Smith, I. (2011). Sexual Orientation Disclosure, Concealment and the Effects of Heterosexism. *Paper Submission for SBS HDR Conference 2011*. New South Wales, Australia: University of Wollongong Research Online.
- Suara Merdeka. (03 Desember 2004). *Komunitas Gay, Waria, dan Lesbian di Solo*.
<http://www.suaramerdeka.com/harian/0412/03/slo02.htm>.

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supratiknya, A. (1995). *Komunikasi Antar Pribadi: Tinjauan Psikologis*. Yogyakarta: Kanisius.
- Tarigan, M. (2011). *Komunikasi Interpersonal Kaum Lesbian Di Kota Pontianak Kalimantan Barat*. Skripsi (Tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik UPN.
- Taylor, S. E., Peplau, A., & Sears. D. O. (2009). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- UNDP & USAID. (2013). *Hidup Sebagai LGBT di Asia: Laporan LGBT Nasional Indonesia. Ikhtisar Eksekutif Dialog Komunitas LGBT Nasional Indonesia*. Bali, Indonesia: UNDP & USAID.
- Zea, M.C., Reisen, C.A., Poppen, P.J., Bianchi, F.T., & Echeverry, J.J. (2005). Disclosure of HIV Status and Psychological Well-Being Among Latino Gay and Bisexual Men. *AIDS and Behavior Journal*. Volume 9, Nomor 1. Springer Science & Business Media, Inc. p 15-26.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Hasibuan (2007) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Menurut Werther dan Davis (dalam Sutrisno, 2010) karyawan adalah orang yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, disimpulkan bahwa karyawan adalah individu yang bekerja dan juga mampu melakukan pekerjaan dalam sebuah perusahaan ataupun situasi guna menghasilkan barang ataupun jasa yang memiliki pengaruh terhadap aktivitas organisasi maupun pencapaian tujuan dari organisasi.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2003). Komitmen Organisasi didefinisikan Luthans (2011) sebagai “ (1) *a strong desire to remain a*

member of a particular organization; (2) a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; and (3) a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization.” Dengan demikian komitmen organisasi berarti:

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Griffin (dalam Munandar, 2008), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan pegawai yang tinggi untuk bisa berbagi dan berkorban bagi perusahaan dan bersedia menetap untuk waktu yang lama dalam organisasi/perusahaan. Komitmen organisasi adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan, maupun kelompok kerja. Komitmen pegawai sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri Lambert *et al*, dalam Wibawa (2015). Indikator yang digunakan untuk menilai komitmen organisasi adalah:

- 1) Rasa memiliki terhadap organisasi
- 2) Rasa lekat dengan organisasi.
- 3) Arti organisasi secara pribadi
- 4) Tidak akan meninggalkan organisasi.
- 5) Bangga dengan organisasi
- 6) Loyalitas

Berdasarkan uraian diatas tentang pengertian komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara dan memperhatikan keanggotaan dalam organisasi.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Strees, Porter, dan Mowday (dalam syahputra, 2016) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pada karyawan pada perusahaan menjadi 4 kategori yaitu:

a. Karakteristik Personal

Mencakup masa kerja, usia, jenis kelamin, ras, faktor kepribadian, dan tingkat pendidikan. Masa kerja mempunyai korelasi positif dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan sedangkan tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

b. Karakteristik Pekerjaan

Mencakup antara lain, *job enrichment*, kejelasan peran, pengembangan diri, karir, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan.

c. Karakteristik Struktural

Faktor-faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural antara lain, tingkat formalisasi, ketergantungan fungsional dan desentralisasi.

d. Kualitas kehidupan bekerja

Faktor kehidupan bekerja akan berpengaruh terhadap sikap individu pada organisasi. Semakin rendah kualitas kehidupan bekerja terhadap pekerjaannya maka semakin rendah komitmen karyawan terhadap organisasi. Kualitas kehidupan kerja mempengaruhi komitmen organisasi karena apabila pekerja merasa tidak menemukan kenyamanan dan memiliki persepsi yang buruk dengan perusahaan hal itu akan mengurangi keinginan mereka untuk berada didalam sebuah organisasi. Untuk itu pihak perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan kualitas kehidupan pekerjanya, karna keadaan selama pekerja berada diperusahaan akan mempengaruhi kehidupan berorganisasinya.

Sedangkan menurut Kaunang, Pio & Roring (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi untuk menjaga komitmen organisasi yaitu: kebanggaan, kualitas kehidupan kerja, pengembangan karir, keselamatan kerja, kesehatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak, penyelesaian konflik, komunikasi dan partisipasi karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik personal, karakteristik structural, karakteristik pekerjaan dan kualitas kehidupan kerja.

3. Ciri-ciri Karyawan yang Berkomitmen

Fink (dalam Kaswan, 2012) mengelompokkan ciri – ciri komitmen menjadi sepuluh yaitu:

1. Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi
2. Selalu mencari informasi tentang organisasi
3. Selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi
4. Selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan
5. Menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi
6. Berpikir positif terhadap kritik dari teman kerja
7. Menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya
8. Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik
9. Memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang
10. Berpikir positif pada pemimpin puncak organisasi.

Sedangkan Hunt and Morgan (1994) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila:

- a. memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi.
- b. Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi
- c. Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa seorang yang memiliki keinginan yang kuat, kesediaan berusaha demi organisasi, dan keyakinan dalam organisasi maka ia termasuk anggota yang memiliki komitmen yang tinggi

atau berkomitmen dalam organisasi/kelompoknya. Ketika seseorang telah berkomitmen dalam suatu organisasi atau kelompok berarti ia harus menyesuaikan diri dengan nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam organisasi tersebut. Dan juga menyamakan langkah untuk menuju suatu tujuan yang sama.

4. Aspek – aspek Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (dalam Sianipar dan Haryanti, 2014) mengajukan tiga konsep komponen komitmen organisasi, yaitu:

a. Komponen afektif menunjukkan suatu kelekatan secara emosi maupun psikologis dan hasrat untuk mengidentifikasi diri dengan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komponen afektif yang tinggi merasa bahwa organisasinya baik dan dijadikan sebagai bagian dari konsep diri. Faktor yang menyebabkan munculnya model komitmen ini adalah hal-hal yang meliputi karakteristik personal, kondisi kerja dan pengalaman selama bekerja. Menurut Allen dan Meyer (dalam Sianipar dan Haryanti, 2014) komitmen afektif didefinisikan sebagai suatu keadaan secara afektif atau emosional terhadap organisasi, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi. Kekuatan komitmen individu diidentifikasi dengan keterlibatan dan kenyamanan anggota organisasi yang berarti bahwa individu tersebut akan membuat individu memiliki motivasi untuk berkontribusi yang berarti terhadap organisasi.

b. Komponen kontinuitas berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi sebab individu memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi sehingga ada keinginan untuk bertahan dalam organisasi bukan karna emosional tetapi kesadaran dalam

diri individu. Kondisi ini lebih dipengaruhi oleh faktor usia, masa kerja, intensi untuk keluar dari organisasi. Komponen kontinuitas dapat diartikan sebagai keterikatan yang konsisten dalam beraktivitas didasarkan pada penghargaan individu terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan .

c. Komponen normatif adalah komponen yang menggambarkan sikap bertahan atau kewajiban untuk berada dalam organisasi yang timbul sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi yang menekankan kepatuhan untuk setia kepada pemberi kerja sehingga membuat individu merasa wajib untuk membalasnya. Digambarkan sikap terhadap komitmen organisasi digambarkan dalam tiga bagian, yaitu: keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk memberikan kemampuannya untuk kepentingan organisasi dan keinginan untuk tetap berada diorganisasi. Diasumsikan bahwa komitmen merupakan gambaran sikap secara menyeluruh tentang organisasi, dimana kepuasan seseorang digambarkan sebagai respon afektif terhadap pekerjaan. Hasil penelitian yang menunjukkan kekonsistenan antara tiga model komitmen yang dapat digeneralisasikan terhadap semua jenis pekerjaan pada semua sektor seperti ekonomi.

Kanter (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan adanya tiga aspek dari komitmen organisasi, yaitu:

a. Komitmen Berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan mengasihkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

b. Komitmen Terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi. Ini terjadi karenakaryawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

c. Komitmen Kontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang di inginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Dari dua pendapat di atas disimpulkan bahwa kedua pendapat ini sama-sama menunjukkan bentuk dari komitmen organisasi hanya istilah saja yang berbeda dimana Meyer memberi nama tiga kelompok itu sebagai: *afektif*, *kontinuitas* dan *normative* sedangkan Kanter mengelompokkan dalam *continuance commitmen*, *cohesion commitment* dan *control commitment*.

C. Kualitas Kehidupan Kerja

1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah sebuah proses bagaimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan pegawai dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengijinkan para pegawai memberikan sumbangan saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerjanya dalam sebuah organisasi (Robbins 2003). Menurut Werther (dalam Wirawan, 2015) *“Quality of Work Life mean having good supervision, good working conditions, good pay and benefits, and on intersesting challenging, and rewarding job”*. Kualitas kehidupan kerja berarti memperoleh pengawasan yang baik, kondisi

kerja yang baik, bayaran dan keuntungan yang baik, dan tantangan yang menarik, serta imbalan pekerjaan.

Menurut Cascio (dalam Hasmalawati & Resty, 2017) ada dua cara memandang makna kualitas kehidupan kerja. Cara yang satu menyamakan kualitas kehidupan kerja dengan sejumlah kondisi dan praktik organisasi yang objektif (misalnya, kebijakan promosi dari dalam, supervise yang demokratis, keterlibatan karyawan, kondisi kerja yang aman). Cara lain menyamakan kualitas kehidupan kerja dengan persepsi karyawan bahwa mereka aman, relatif cukup puas, memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang masuk akal, dan mereka dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Cara ini menghubungkan kualitas kehidupan kerja dengan derajat pemenuhan sejumlah kebutuhan manusia.

Berdasarkan uraian diatas tentang pengertian kualitas kehidupan kerja dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi karyawan terhadap kemampuan organisasi mengembangkan lingkungan kerja yang nyaman sehingga tercipta keseimbangan dan kehidupan karyawan.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Siagian (2004), konsep Quality Of Worklife (QWL) terdiri dari delapan (8) faktor penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan mutu hidup kekaryaan yaitu:

a. Imbalan yang adil dan memadai

Yang dimaksud dengan imbalan adil dan memadai adalah bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya harus memungkinkan penerimaannya memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan dan sesuai pula dengan standar pengupahan dan

penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Artinya, imbalan yang diterima oleh karyawan harus sepadan dengan imbalan yang diterima orang lain yang melakukan pekerjaan sejenis.

b. Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan nyaman

Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan nyaman dimana pekerja dan lingkungan kerja yang menjamin bahwa para pekerja terlindungi dari bahaya kecelakaan. Segi penting dari kondisi demikian ialah jam kerja yang memperhitungkan bahwa daya tahan manusia ada batasnya. Karena itulah ada ketentuan mengenai jumlah jam kerja setiap hari, ketentuan istirahat, dan ketentuan cuti.

c. Kesempatan untuk menggunakan, mengembangkan kemampuan

Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan artinya pekerjaan harus diselesaikan memungkinkan penggunaan aneka ragam keterampilan, terdapat otonomi, pengendalian atau pengawasan yang tidak ketat karena manajemen memandang bahwa bawahannya terdiri dari orang-orang yang sudah matang, tersedia informasi yang relevan dan kesempatan menetapkan rencana kerja sendiri, termasuk jadwal, mutu, dan cara pemecahan masalah.

d. Kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan

Quality Of Worklife (QWL) mengandung pengertian bahwa kekaryaan seseorang, terdapat kemungkinan berkembang dalam kemampuan kerja yang tersedia kesempatan menggunakan keterampilan dan pengetahuan baru yang dimiliki. Disamping itu dengan menyadari bahwa perubahan pasti terjadi di masa depan, ada jaminan bahwa pekerjaan dan penghasilan seseorang tidak akan hilang.

e. Integrasi Sosial dalam Lingkungan Kerja

Melalui Quality Of Worklife (QWL) dalam organisasi tidak ada tindakan atau kebijakan yang diskriminatif. Status dengan berbagai simbolnya tidak ditonjolkan. Hirarki jabatan, kekuasaan, dan wewenang tidak digunakan sebagai dasar untuk berperilaku, terutama yang sifatnya manipulatif. Tersedia kesempatan meniti karier secara teratur. Suasana keterbukaan ditumbuhkan dan dipelihara dan terdapat iklim saling mendukung diantara karyawan.

f. Ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normative

Quality Of Worklife (QWL) menjamin bahwa dalam organisasi tidak ada pihak yang campur tangan dalam urusan pribadi seseorang. Para karyawan diberikan kebebasan bicara dan menyatakan pendapat, sehingga tidak dihantui ketakutan akan dikenakan sanksi oleh para pejabat pimpinan. Semua orang dalam organisasi mendapat perlakuan yang sama. Perbedaan pendapat, perselisihan, dan pertikaian buruh diselesaikan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku

Terdapat empat faktor didalam kualitas kehidupan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia menurut Husnawati (2006):

1. Partisipasi dalam pemecahan masalah
2. Sistem imbalan yang inovatif
3. Perbaikan lingkungan kerja
4. Serta restrukturisasi kerja

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan faktor-faktor kualitas kehidupan kerja yaitu, imbalan yang inovatif, lingkungan kerja, restrukturisasi kerja dan partisipasi pemecahan masalah.

3. Aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Flippo, Wether & Davis (dalam Himam & Pratiwi, 2014)

aspek-aspek kualitas kehidupan kerja ada empat:

1. **Pertumbuhan dan pengembangan**, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan. Pengembangan karir merupakan suatu usaha untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan pengawasan, yang membuka kesempatan untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang memuaskan dalam bekerja. Usaha pembinaan karir sebagai salah satu kegiatan sumber daya manusia seperti mengikuti pelatihan diluar perusahaan atau pada lembaga yang lebih tinggi dengan mengikuti promosi kerja karyawan.
2. **Partisipasi**, partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam tahapan pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka merupakan salah satu hal penting dalam usaha peningkatan kualitas kehidupan kerja. Partisipasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkontribusi kepada organisasi baik secara lisan mau secara tulisan disertai tingkah laku yang nyata dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga karyawan merasa dihargai dan ikut memiliki perusahaan.
3. **Sistem imbalan yang inovatif**, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang

bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku dipasaran kerja. Ada dua macam imbalan, yaitu imbalan financial dan non financial. Imbalan financial diberikan dalam bentuk gaji, upah/bonus yang berupa uang, sedangkan imbalan non financial bisa dalam berbagai bentuk seperti jaminan kepastian karir, jaminan keselamatan kerja, kesempatan untuk berkembang, jaminan hari tua dan lain sebagainya.

4. **Lingkungan kerja**, lingkungan kerja akan mempengaruhi sikap orang-orang dan mempengaruhi kondisi kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja harus dipertimbangkan untuk menelaah perilaku manusia dalam organisasi. Kekecewaan terhadap lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mempengaruhi ketidakhadiran karyawan, atau bahkan potensial menimbulkan konflik, yang pada akhirnya berujung pada menurunnya kinerja karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan hal yang dapat membahayakan pekerja dan lingkungan secara fisik, misalnya aspek keselamatan kerja, keamanan kerja dan kesehatan kerja. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman, secara tidak langsung akan mempertahankan atau meningkatkan produktivitas dan secara otomatis karyawan akan mencurahkan perhatiannya dan komitmen pada perusahaan.

Sedangkan menurut Walton (dalam Kusnoto & Sitorus, 2016) aspek-aspek kualitas kehidupan kerja adalah:

a. Kompensasi yang cukup memadai

Gaji yang diterima individu dari kerjanya dapat memenuhi setandar gaji yang diterima cukup untuk membiayai suatu tingkat hidup yang layak dan mempunyai perbandingan yang sama dengan gaji yang diterima orang lain dalam posisi yang sama.

b. Kondisi kerja yang aman dan sehat

Individu tidak ditempatkan kepada keadaan yang dapat membahayakan fisik dan kesehatan mereka, waktu kerja mereka juga sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

c. Kesempatan untuk mengembangkan keahlian atau pun kemahiran yang dimiliki dan mereka juga diberikan tugas yang akan mereka lakukan.

d. Peluang untuk tumbuh dan merasa aman bagi para karyawan.

Suatu pekerjaan dapat memberi sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kapasitas individu.

e. Tidak adanya kecurigaan terhadap individu mendapat dukungan dari kelompok-kelompok primer dan terdapat rasa hubungan kemasyarakatan serta hubungan dengan perorangan.

f. Hak – hak seorang karyawan yang harus dihormati, member dukungan kebebasan bersuara dan terwujudnya pelayanan yang adil.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah kompensasi, lingkungan kerja,

pertumbuhan dan pengembangan, hak-hak karyawan yang dihormati dan tidak ada kecurigaan terhadap individu.

D. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu tingkat dimana anggota dari suatu organisasi mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut (Safrizal, 2004). Sedangkan menurut Cascio (dalam Husnawati, 2006), kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan dimana mereka menginginkan rasa aman, kepuasan dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Kualitas kehidupan kerja berarti memperoleh pengawasan yang baik, kondisi kerja yang baik, bayaran dan keuntungan yang baik, dan tantangan yang menarik, serta imbalan pekerjaan. Apabila dalam pelaksanaan kerja, karyawan sudah menemukan kenyamanan pada kualitas kehidupannya maka akan sangat mudah mengarahkan karyawan pada sebuah komitmen organisasi.

Menurut Sutrisno (2010) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan pekerja merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan pekerja pada organisasi/perusahaan. Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

Suatu perusahaan dapat *survive* apabila dalam segala kegiatannya didukung oleh karyawan yang berkomitmen. Komitmen karyawan akan

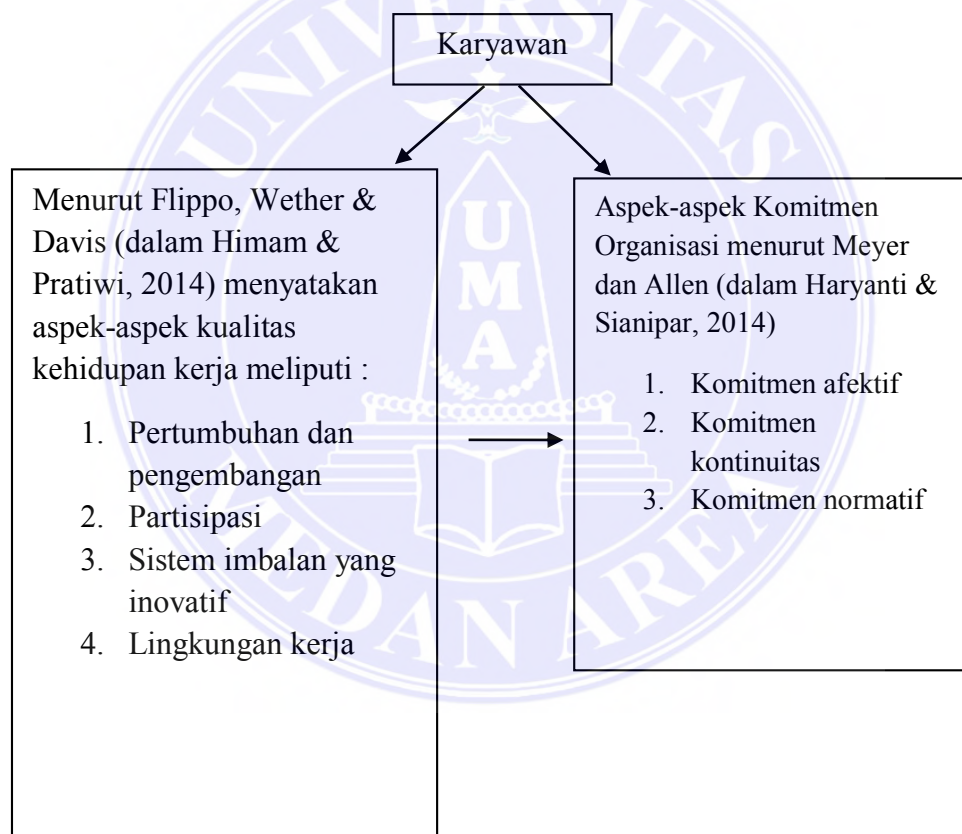
menumbuhkan kesetiaan dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya, selalu menjaga nama baik perusahaan dimana dia bekerja selain itu juga tidak ingin pindah pekerjaan keperusahaan lain. Komitmen dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Perusahaan harus mendorong agar karyawan menjadi komitmen terhadap perusahaan. Komitmen karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan yang berkomitmen akan mudah dikembangkan, mempunyai inisiatif untuk kemajuan perusahaan, selalu mendukung program-program perusahaan, menjaga rahasia perusahaan, bersedia menerima kritik untuk perbaikan kedepan, menghormati pimpinan, serta mudah untuk bekerja sama dengan rekan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Liswandi (2016) dengan judul kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi mendapati hasil dalam penelitiannya juga menyatakan kualitas kehidupan kerja berkaitan erat dengan komitmen organisasi. Dengan kata lain, kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain, kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi dalam sebuah organisasi. Disarankan bahwa penelitian dalam berhubungan kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi dikembangkan secara luas sebagai dua variable memainkan peran penting dalam membangun harmoni antara pengusaha dan karyawan dalam organisasi. Dua variabel akan tidak hanya berdampak pada hubungan antara majikan dan karyawan, tetapi juga kinerja karyawan, omset, niat untuk meninggalkan organisasi dan efisiensi.

Berdasarkan uraian diatas, jelas terlihat bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan erat kaitannya dengan komitmen organisasi pada karyawan, dimana terdapat hubungan yang saling mempengaruhi diantaranya, yaitu kualitas kehidupan kerja yang terpenuhi dengan baik dapat meningkatkan komitmen organisasi kerja karyawan, dan komitmen organisasi kerja karyawan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja.

E. KERANGKA KONSEPTUAL



F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang peneliti kemukakan adalah sebagai berikut : ada hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan. Diasumsikan semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka komitmen organisasi semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kualitas kehidupan kerja yang diberikan, maka komitmen organisasi semakin rendah.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional (Sugiyono, 2014). Maksud korelasional dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan Kualitas Kehidupan Kerja (variabel X) dengan Komitmen Organisasi (variabel Y).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang digunakan adalah

1. Variabel bebas (x) : Kualitas Kehidupan Kerja
2. Variabel tergantung (y) : Komitmen Organisasi

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi karyawan terhadap lingkungan organisasi tempat mereka bekerja, dimana organisasi berupaya untuk memberikan kesesuaian antara karyawan, teknologi, pekerjaan dan lingkungan dengan cara mengembangkan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif, sehingga tercipta keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan mereka. Kualitas kehidupan kerja diukur dengan menggunakan skala psikologis yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Flippo, Wether & Davis (dalam

Himam & Pratiwi, 2014) yaitu: pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, sistem imbalan yang inovatif, lingkungan kerja.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen adalah bentuk loyal yang lebih konkrit yang dapat di lihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala psikologis yang disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (dalam Haryanti & Sianipar, 2014) yaitu : komponen afektif, komponen kontinuitas, dan komponen normatif.

D. Populasi dan Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan sekelompok individu yang mewakili satu atau lebih karakteristik umum yang menjadi pusat penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di divisi Umum, divisi Sumber Daya Manusia (SDM), dan divisi Sekretaris Perusahaan (SEKPER) di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah 50 orang

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2014) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-

teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di divisi Umum, divisi SDM, divisi SEKPER di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah 50 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling yang artinya keseluruhan populasi digunakan menjadi sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2014). Hal yang mendasari peneliti menggunakan teknik ini karena jumlah populasi tidak mencapai 100 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data dalam penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu:

a. Metode Skala

Dalam penelitian ini diperoleh melalui metode skala. Menurut Azwar (2008) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui skala *likert* yang digunakan untuk menilai kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Menurut Azwar (2008), terdapat beberapa karakteristik skala psikologi, yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkapkan indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.

2. Atribut psikologi diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku sedangkan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem, maka skala psikologi selalu berisi banyak aitem.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang yang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Dalam penelitian ini, akan digunakan dua macam skala, yaitu skala kualitas kehidupan kerja dan skala komitmen organisasi yaitu:

1. Skala Komitmen Organisasi

Adapun skala komitmen organisasi disusun berdasarkan (Mayer dan Allen dalam Haryanti & Sianipar, 2014) yaitu: (a) komitmen afektif (b) komitmen kontinuitas (c) komitmen normative. Skala Ini disusun dengan model skala Likert yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk *favourable* dan *unfavorable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

2. Skala kualitas kehidupan kerja

Kualitas kehidupan kerja diukur dengan menggunakan skala psikologis, yang disusun berdasarkan pendapat Flippo, Wether & Davis (dalam Himam & Pratiwi, 2014) yaitu: pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, sistem imbalan yang inovatif, lingkungan kerja.

Skala Ini disusun dengan menggunakan bentuk skala *Guttman* yang terdiri dari dua alternatif pilihan jawaban, yaitu “Ya” dan “Tidak”.

F. Validitas dan Reliabilitas

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2007). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpulan data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpulan data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas Alat Ukur

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2007).

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai pengertian ketetapan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar, 2008). Artinya, validitas menunjuk pada sejauhmana skala itu mampu mengungkap dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang ia rancang untuk mengukurnya. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Munir, 2015)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(N\sum X^2 - (\sum X)^2)][(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien koreksi antara butir dengan total
$\sum X^2$	= Jumlah kwadrat dengan nilai butir
$\sum Y^2$	= Jumlah kwadrat nilai total
$\sum XY$	= Jumlah hasil skor X dan Y
N	= Jumlah subjek

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mamna hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercata (Azwar dalam Munir 2015) menyebutkan bahwa hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Analisis reliabilitas alat ukur menggunakan rumus Alpha. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_{11}	= koefisien reliabilitas Alpha Cronbach
K	= jumlah instrument pertanyaan
$\sum S_i^2$	= jumlah varians dari tiap instrument
$\sum X^2$	= varians dari keseluruhan instrument

G. Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (kualitas kehidupan kerja) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat (komitmen organisasi). Adapun rumus *Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(N\sum X^2 - (\sum X)^2)][(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien koreksi antara butir dengan total
$\sum X^2$	= Jumlah kwadrat dengan nilai butir
$\sum Y^2$	= Jumlah kwadrat nilai total
$\sum XY$	= Jumlah hasil skor X dan Y
N	= Jumlah subjek

Sebelum dilaksanakan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji lineritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat

Semua data penelitian, mulai dari uji coba skala sampai kepada pengujian hipotesis, dianalisis dengan menggunakan komputer berprogram SPSS 21 (*Statistical Package for the social Sciences*) for windows

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi pihak-pihak terkait, yaitu sebagai berikut:

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,518$; $p < 0,05$. Ini berarti bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi dan sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja, maka semakin rendah komitmen organisasi. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. Kualitas kehidupan kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Faktor ini membentuk atau mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 26,9%.
2. Subjek penelitian ini, yakni karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara divisi sekretaris perusahaan (SEKPER), Umum, dan sumber daya manusia (SDM) dinyatakan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi/baik, sebab nilai rata-rata empirik dari variabel kualitas kehidupan kerja yang diperoleh, yakni 102,10 selisihnya dengan nilai rata-rata

hipotetik sebesar 87,5 melebihi bilangan SD atau SB yang besarnya 6,338. Dan rata-rata empirik dari variabel komitmen organisasi yang diperoleh, yakni 107,42 selisihnya dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 82,5 dan melebihi dari bilangan SD atau SB sebesar 9,165

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta simpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan peneliti adalah sebagai berikut:

a. Subjek Penelitian

Disarankan kepada karyawan untuk menjaga dan memperbaiki komitmennya terhadap perusahaan terutama pada sikap karyawan agar mau berkontribusi lebih dalam bekerja, kemauan bertahan pada pada organisasi dan diharapkan pada karyawan untuk lebih yakin terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan, agar memperoleh hasil yang maksimal dalam bekerja dengan dapat memperoleh keuntungan-keuntungan lain dalam bekerja.

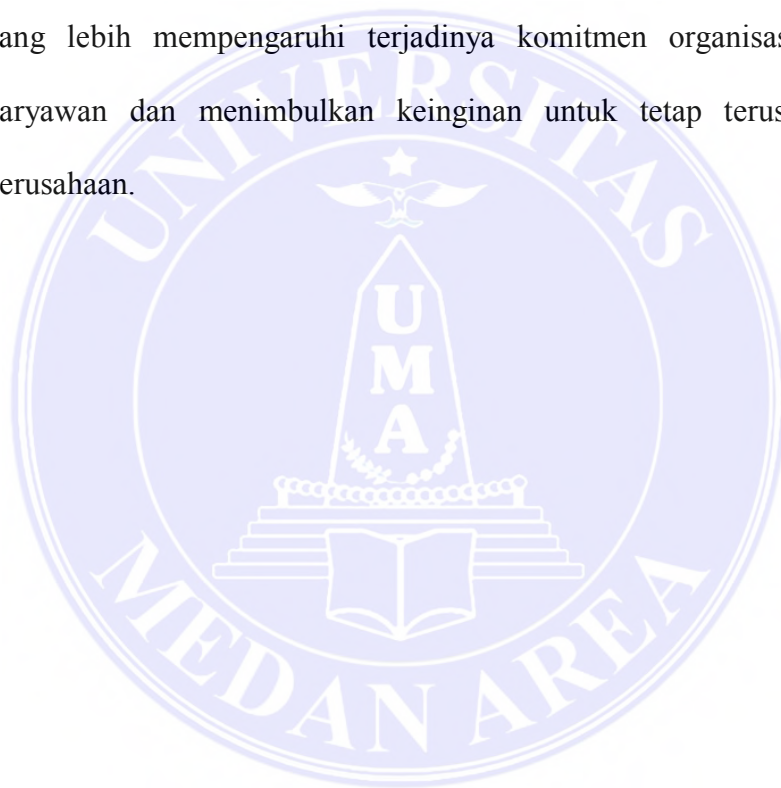
b. Pihak Instansi/organisasi

Disarankan kepada pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan komitmen organisasi karyawannya terutama dalam aspek komponen normatif dan afektif, dimana dari kedua aspek tersebut terdapat masing-masing 3 item yang gugur dengan presentase item pada aspek komponen normative sebesar 0,07% dan aspek komponen afektif sebesar 0,18%. Pihak perusahaan/instansi diharapkan mampu untuk mengembangkan karakter personal karyawan, pengembangan kondisi kerja agar karyawan merasa bahwa organisasinya layak untuk dijadikan konsep diri bagi karyawan (komponen afektif) sedangkan untuk komponen normative pihak

perusahaan diharapkan mampu untuk memberikan contoh penerapan kepemimpinan atasan yang membuat karyawan merasa patuh terhadap nilai-nilai perusahaan yang harus dikembangkan. Jika komitmen organisasi sudah diperbaiki dan tingkatkan maka akan tercipta hubungan yang positif dan timbal balik antara pihak karyawan dengan pihak karyawan.

c. Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mencari faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi terjadinya komitmen organisasi dalam diri karyawan dan menimbulkan keinginan untuk tetap terus bertahan di perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. (2008). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Azwar, S. (2007). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar Offset. Yogyakarta
- Fink (dalam Kaswan, M.M, 2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Alfabeta cv: Bandung
- Flippo, Werther & Davis (dalam Himam & Pratiwi, 2014). Kualitas Kehidupan Kerja ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Persepsi terhadap Kinerja. *Jurnal Psikologi Undip. Vol 13 No.1*. Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*; Bandung, PT. Bumi Aksa
- Hasmalawati & Resty, (2017). *Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara*. Universitas Muhammadiyah Banda Aceh
- Helmi, Safrizal H. A. (2004). *Analisis Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja yang Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Petrokimia Gresik*. Skripsi. Surabaya : UNAIR.
- Hidayat, Muchtar. 2010. *Analisis Komitmen (Affective, Continuance dan Normative) Terhadap Kualitas Pelayanan Pengesahan STNK Kendaraan Bermotor* (Studi Empiris pada Kantor Bersama Samsat di Propinsi Kalimantan Timur). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nasional, Banjarmasin
- Himam & Pratiwi, 2014). Kualitas Kehidupan Kerja ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Persepsi terhadap Kinerja. *Jurnal Psikologi Undip. Vol 13 No.1*. Universitas Diponegoro
- Husnawati, Ari. (2006). *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada PERUM pegadaian Kanwil VI Semarang)*, Tesis Program Studi Magister Manajemen: Universitas Diponegoro, Semarang
- Izzati & Helastika. (2019). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bidang Operasi PT X. *Jurnal Penelitian Psikologi. Vol 4 No. 3* UNESA
- Juniarari. (2011). *Komitmen Organisasi*: Jakarta.
- Kaswan, M.M. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta, cv
- Kaunang, Pio & Roring. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 5 No. 005*. UNSRAT

- Kusnoto & Sitorus, (2016). Kualitas Kehidupan Kerja, *Self Efficacy* dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen. Vol 13 No. 2*. Universitas Bunda Mulia Jakarta
- Liswandi. (2016). Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Lentera Bisnis. Vol 5 No. 1*. President University Jakarta
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Munandar, A.S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press. Jakarta
- Munir, Abdul. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif. Edisi Ke-1*. Universitas Medan Area
- Putra dan Wibawa. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali*. Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali
- Rivai & Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta
- Robbins SP, dan Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sianipar & Haryanti. (2014). *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV.X*. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Stress, Porter & Mowday (dalam Syahputra, 2016). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT Inalum. Universitas Medan Area
- Syahputra, Hendi. (2016). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Inalum. Skripsi (tidak diterbitkan). Universitas Medan Area
- Werther & Davis (dalam Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Wirawan. (2015). *Manajemen sumberdaya manusia Indonesia: tiori psikologi, hukum ketenaga kerjaan, aplikasi dan peneliti: aplikasi dalam organisasi bisnis, pemerintahan dan pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

LAMPIRAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

LAMPIRAN A

SKALA PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

ANGKET

Identitas Responden:

Nama:

Hari/tanggal:

Petunjuk :

Angket ini berisi 40 item pernyataan. Bacalah dengan cermat setiap pernyataan tersebut. Kemudian, berikanlah jawaban dengan cara memberi tanda cek (√) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan tingkat persetujuan Anda, dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

ANGKET

NO	PERNYATAAN	SKOR			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya bangga menjadi karyawan perusahaan ini				
2.	Menjadi karyawan di perusahaan ini membuat saya percaya diri				
3.	Sudah menjadi cita-cita saya untuk bekerja diperusahaan ini				
4.	Prestasi perusahaan yang baik membuat saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini				
5.	Menjadi karyawan diperusahaan ini bukan suatu hal yang membanggakan				
6.	Kepercayaan diri saya menurun selama menjadi karyawan perusahaan ini				
7.	Bekerja diperusahaan ini hanya untuk mengisi waktu luang				
8.	Perusahaan ini tidak memiliki prestasi yang baik				
9.	Saya tidak ingin memberikan ide apapun untuk kegiatan perusahaan ini				
10.	Saya malas untuk ikut serta dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan				
11.	Saya akan sangat marah jika perusahaan tidak menerima ide saya				
12.	Menjadi perwakilan perusahaan untuk ikut kegiatan nasional sangat membosankan				
13.	Saya ingin menyumbangkan ide saya untuk kegiatan yang akan dilakukan oleh perusahaan				
14.	Saya merasa senang saat dapat ikut serta dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan				
15.	Saya senang ide-ide yang saya berikan dapat diterima oleh perusahaan				
16.	Saya merasa bangga saat dapat mewakili perusahaan dalam pertemuan/kegiatan nasional				

17.	Masa kerja saya yang sudah cukup lama membuat saya ingin terus bekerja diperusahaan ini				
18.	Karena usia saya yang tidak lagi muda, saya memilih untuk bekerja diperusahaan ini				
19.	Karena saya membutuhkan upah yang besar, saya memilih tetap bekerja diperusahaan ini				
20.	Jaminan pensiun yang ditawarkan membuat saya bertahan sebagai karyawan di perusahaan ini				
21.	Masa kerja saya masih sangat baru, jadi saya akan pindah dari perusahaan ini				
22.	Usia muda membuat saya ingin mencoba bekerja di semua tempat				
23.	Upah yang diberikan tidak mencukupi, maka saya akan berhenti bekerja dari perusahaan ini				
24.	Jaminan pensiun yang ditawarkan tidak menjanjikan untuk tetap bertahan sebagai karyawan diperusahaan ini				
25.	Perlakuan atasan membuat saya tidak betah berada diperusahaan ini				
26.	Rekan kerja saya bersikap acuh sehingga membuat saya ingin pindah dari perusahaan ini				
27.	Kurangnya rasa saling membantu diantara sesama pekerja membuat saya ingin keluar dari perusahaan				
28.	Selalu mendapat respon negatif dari atasan membuat saya tidak ingin bertahan diperusahaan ini				
29.	Perlakuan atasan saya membuat saya ingin bertahan diperusahaan ini				
30.	Sikap rekan kerja membuat saya ingin terus berada diperusahaan ini				
31.	Beberapa rekan kerja sering membantu saya menyelesaikan pekerjaan, hal ini membuat saya ingin terus berada diperusahaan ini				

32.	Respon positif yang saya terima dari atasan membuat saya ingin bertahan bekerja di perusahaan ini				
33.	Visi dan misi perusahaan sesuai dengan tujuan saya bekerja				
34.	Saya bertahan di perusahaan ini karena ingin mewujudkan tujuan perusahaan yang berdampak pada orang lain				
35.	Saya bertahan di perusahaan ini karena merasa tujuan perusahaan dapat mensejahterakan orang banyak				
36.	Budaya yang ada di perusahaan ini membuat saya ingin terus bekerja				
37.	Visi dan misi perusahaan tidak sesuai dengan tujuan saya dalam bekerja				
38.	Saya bertahan di perusahaan ini karena ingin memperkaya diri saya				
39.	Saya ingin terus berada di perusahaan ini agar saya sejahtera				
40.	Budaya yang ada di perusahaan ini membuat saya bosan bekerja disini				

ANGKET

Identitas Responden:

Nama:

Hari/tanggal:

Petunjuk :

Angket ini berisi 40 item pernyataan. Bacalah dengan cermat setiap pernyataan tersebut. Kemudian, berikanlah jawaban dengan cara memberi tanda cek (√) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan tingkat persetujuan Anda, dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

YA (√)

TIDAK (√)

ANGKET

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1.	Pekerjaan ini mendorong saya untuk terus mengembangkan kemampuan diri		
2.	Perusahaan memberikan kesempatan pendidikan bagi saya guna mengembangkan kemampuan		
3.	Perusahaan memberi kesempatan bagi saya untuk mengembangkan diri melalui pelatihan-pelatihan		
4.	Diperusahaan ini, posisi akan menanjak bila memiliki relasi yang kuat		
5.	Karyawan dilarang mengetahui urusan Perusahaan		
6.	Perusahaan sangat membatasi gerak pegawainya		
7.	Perusahaan menyediakan peluang bagi saya untuk menduduki posisi yang lebih tinggi		
8.	Diperusahaan ini, karyawan mendapat kesempatan dan keleluasaan untuk belajar hal-hal baru		
9.	Perusahaan biasanya mengirimkan karyawan ke divisi lain untuk menambah pengetahuan		
10.	Tidak ada penambahan keterampilan saya selama bekerja diperusahaan ini		
11.	Kesempatan pendidikan hanya berlaku jika memiliki kewenangan/jabatan tertentu		
12.	Organisasi tidak menyediakan sarana pengembangan diri bagi karyawan		
13.	Karyawan diperbolehkan terlibat dalam pengambilan keputusan kerja		
14.	Perusahaan terbuka dengan ide-ide karyawan		
15.	Saran dan ide karyawan dilakukan dan diterima dengan baik oleh perusahaan		
16.	Merasa malas untuk ikut kegiatan amal		
17.	Kegiatan donor hanya boleh diikuti oleh karyawan yang mengusulkan saja		
18.	Senam pagi tidak wajib diikuti oleh karyawan meskipun itu ide karyawan		
19.	Karyawan memberi masukan untuk diadakannya acara amal		
20.	Karyawan diperbolehkan berpartisipasi dalam kegiatan donor yang diusulkannya		
21.	Ide senam pagi yang disarankan karyawan wajib diikuti oleh semua karyawan		
22.	Karyawan hanya boleh mengikuti atasan perusahaan saja		
23.	Perusahaan tertutup dengan orang-orang diluar inti		

UNIVERSITAS MEDAN AREA

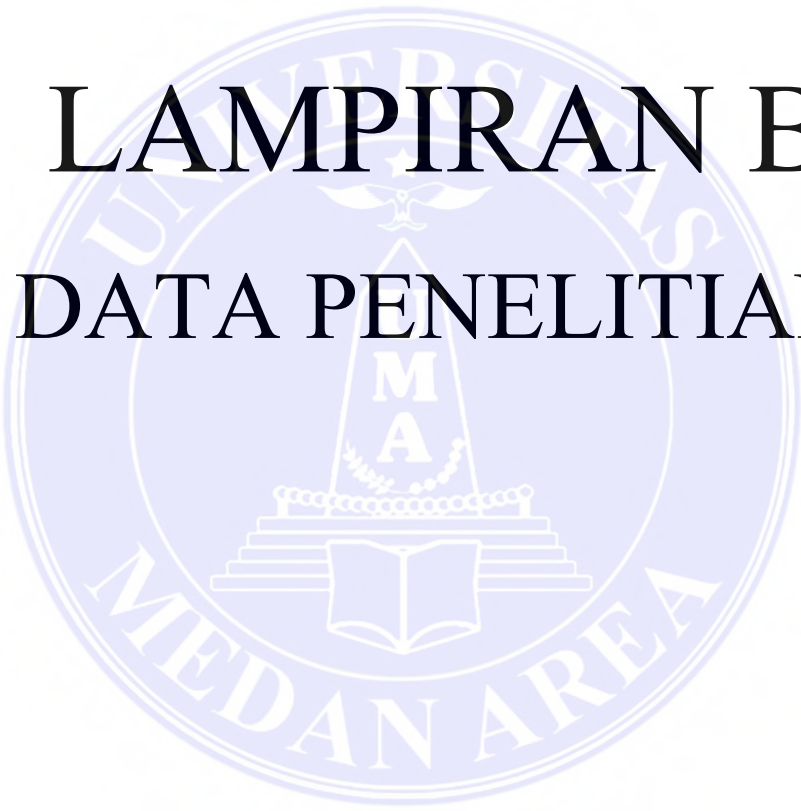
 ©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/21/19

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Access from repository.uma.ac.id

	perusahaan		
24.	Perusahaan tidak menerima ide diluar lingkup pimpinan		
25.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga		
26.	Imbalan sesuai dengan kebutuhan karyawan sehari-hari		
27.	Gaji yang diperoleh tidak sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan		
28.	Perusahaan tidak memberikan jaminan kesehatan pada karyawan		
29.	Pemberian jatah libur dilakukan sesuka hati		
30.	Gaji yang diperoleh sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan		
31.	Perusahaan juga memberikan jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan		
32.	Pemberian jatah libur juga sesuai anjuran pemerintah		
33.	Gaji yang saya terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga		
34.	Imbalan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan sehari-hari		
35.	Perusahaan memberikan fasilitas yang baik untuk kenyamanan kerja		
36.	Perusahaan memperhatikan suhu ruangan kerja karyawan agar merasa nyaman		
37.	Lingkungan kerja karyawan terbebas dari suara bising yang membuat karyawan dapat berkonsentrasi dalam bekerja		
38.	Fasilitas yang diberikan perusahaan tidak memberikan kenyamanan dalam kerja		
39.	Suhu ruangan tidak disesuaikan dengan keadaan perusahaan		
40.	Lingkungan kerja sangat bising dan membuat menurunnya konsentrasi kerja		



LAMPIRAN B

DATA PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

19	4	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3							
20	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2	2	2	1							
21	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3							
22	2	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2						
23	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	2	2	4							
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3							
25	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3					
26	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4				
27	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4				
28	3	3	3	3	4	4	1	1	4	4	1	3	4	4	1	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	2	4	4	2	4
29	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	
30	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
32	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	
33	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	2	2	3				
34	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3		
35	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		

hasil hitung manual analisis per aspek

aspek komponen normative

jumlah aitem gugur 3

0,144

-0,128

0,201

0,07233

aspek komponen afektif

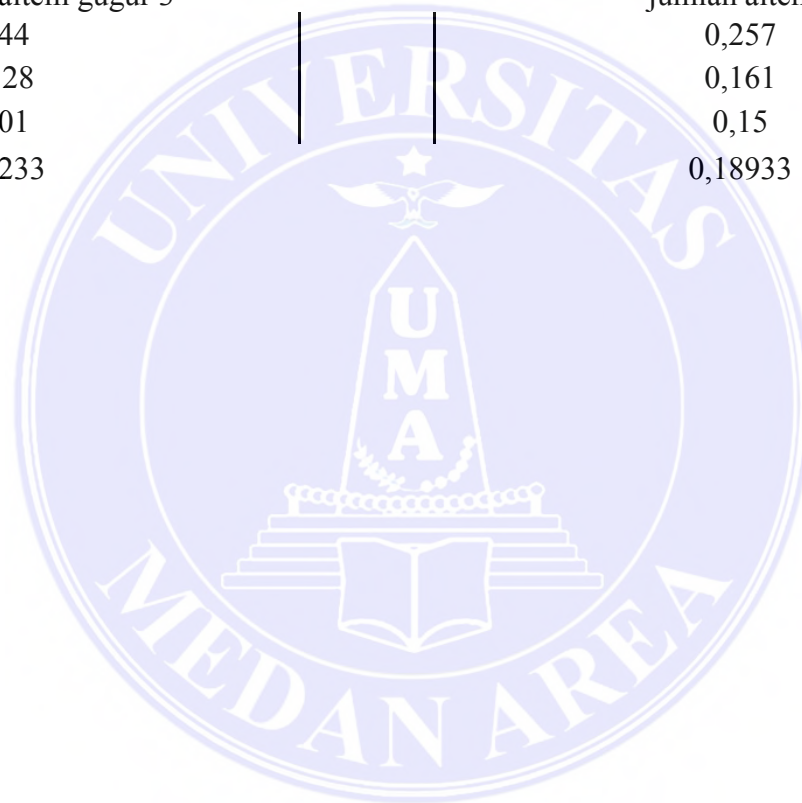
jumlah aitem gugur 3

0,257

0,161

0,15

0,18933



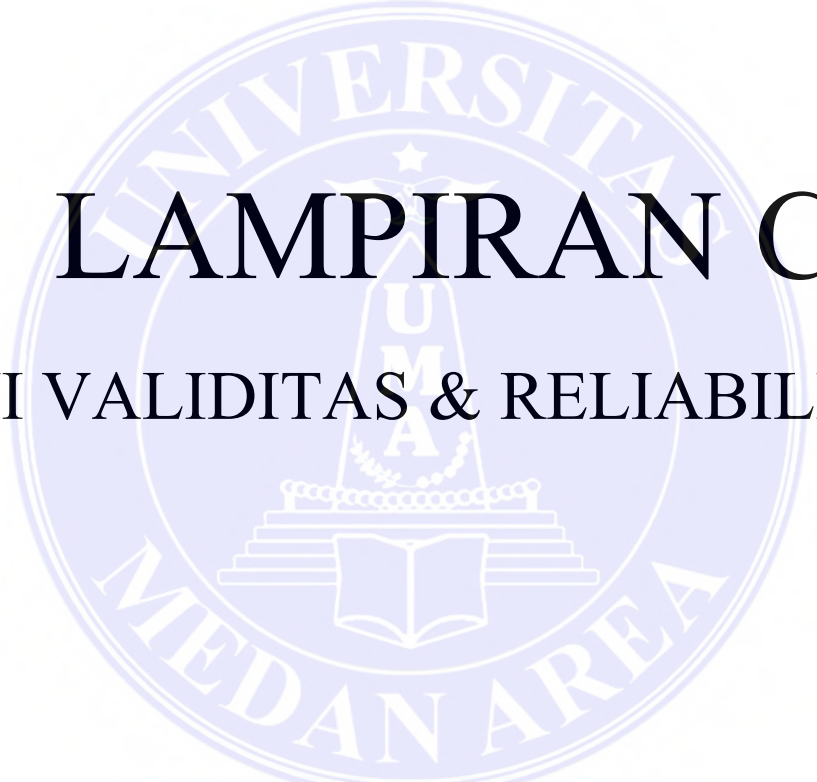
UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS & RELIABILITAS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

Reliability

Scale: Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Valid	50	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kk1	1,98	,141	50
kk2	1,88	,328	50
kk3	1,92	,274	50
kk4	1,72	,454	50
kk5	1,86	,351	50

kk6	1,92	,274	50
kk7	1,84	,370	50
kk8	1,86	,351	50
kk9	1,90	,303	50
kk10	1,82	,388	50
kk11	1,84	,370	50
kk12	1,90	,303	50
kk13	1,84	,370	50
kk14	1,90	,303	50
kk15	1,88	,328	50
kk16	1,92	,274	50
kk17	1,92	,274	50
kk18	1,88	,328	50
kk19	1,84	,370	50
kk20	1,92	,274	50
kk21	2,30	2,712	50
kk22	1,78	,418	50
kk23	1,80	,404	50
kk24	1,82	,388	50
kk25	1,76	,431	50
kk26	1,84	,370	50
kk27	1,90	,303	50
kk28	1,90	,303	50

UNIVERSITAS MEDAN AREA

 ©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

kk29	1,96	,198	50
kk30	1,92	,274	50
kk31	1,94	,240	50
kk32	1,96	,198	50
kk33	1,90	,303	50
kk34	1,90	,303	50
kk35	2,02	,319	50
kk36	1,98	,141	50
kk37	1,94	,240	50
kk38	1,88	,328	50
kk39	1,82	,388	50
kk40	1,86	,351	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	73,74	42,400	,305	,750
kk2	73,84	39,933	,709	,735
kk3	73,80	41,020	,537	,742
kk4	74,00	40,735	,353	,743
kk5	73,86	40,613	,503	,740
kk6	73,80	41,184	,490	,743

kk7	73,88	41,210	,344	,744
kk8	73,86	41,470	,308	,746
kk9	73,82	41,742	,393	,747
kk10	73,90	40,582	,455	,740
kk11	73,88	40,189	,565	,737
kk12	73,82	41,702	,303	,747
kk13	73,88	40,883	,414	,742
kk14	73,82	40,518	,615	,739
kk15	73,84	40,056	,678	,736
kk16	73,80	41,837	,302	,747
kk17	73,80	42,531	,305	,752
kk18	73,84	41,851	,341	,748
kk19	73,88	40,924	,405	,743
kk20	73,80	42,082	,332	,749
kk21	73,42	31,881	,322	,894
kk22	73,94	40,180	,495	,738
kk23	73,92	40,402	,470	,740
kk24	73,90	40,786	,413	,742
kk25	73,96	41,427	,246	,747
kk26	73,88	40,271	,547	,738
kk27	73,82	41,824	,372	,748
kk28	73,82	42,355	,336	,751
kk29	73,76	42,390	,314	,750

UNIVERSITAS MEDAN AREA

 ©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

kk30	73,80	41,959	,367	,748
kk31	73,78	42,216	,327	,749
kk32	73,76	43,043	-,039	,754
kk33	73,82	40,804	,539	,741
kk34	73,82	42,191	,177	,750
kk35	73,70	42,500	,091	,752
kk36	73,74	42,849	,060	,752
kk37	73,78	40,991	,629	,741
kk38	73,84	41,198	,398	,744
kk39	73,90	41,276	,312	,745
kk40	73,86	40,735	,475	,741

mean hipotetik : $(35 \times 1) + (35 \times 4) : 2 = 87,5$

Reliability

Scale: Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

	N	%
Valid	50	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ko1	3,62	,567	50
ko2	3,46	,542	50
ko3	3,40	,606	50
ko4	3,30	,678	50

ko5	3,20	,728	50
ko6	3,50	,544	50
ko7	3,22	,790	50
ko8	3,30	,763	50
ko9	3,48	,614	50
ko10	3,32	,551	50
ko11	3,04	,669	50
ko12	3,24	,687	50
ko13	3,18	,560	50
ko14	3,56	,501	50
ko15	3,38	,805	50
ko16	3,32	,713	50
ko17	3,22	,708	50
ko18	2,74	,751	50
ko19	2,88	,659	50
ko20	3,06	,682	50
ko21	3,02	,473	50
ko22	2,94	,818	50
ko23	3,26	,600	50
ko24	3,20	,700	50
ko25	3,26	,633	50
ko26	3,24	,517	50
ko27	3,28	,454	50

UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

ko28	3,34	,519	50
ko29	3,14	,535	50
ko30	3,28	,536	50
ko31	3,20	,571	50
ko32	3,34	,557	50
ko33	3,14	,535	50
ko34	3,14	,783	50
ko35	3,34	,593	50
ko36	3,10	,580	50
ko37	3,26	,633	50
ko38	3,16	,738	50
ko39	2,36	,776	50
ko40	3,36	,693	50


Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ko1	125,16	135,566	,599	,904
ko2	125,32	136,100	,586	,904
ko3	125,38	134,322	,649	,903
ko4	125,48	134,214	,582	,904
ko5	125,58	136,249	,413	,906

ko6	125,28	137,144	,500	,905
ko7	125,56	135,313	,428	,906
ko8	125,48	140,622	,144	,910
ko9	125,30	135,929	,524	,905
ko10	125,46	137,315	,479	,905
ko11	125,74	145,421	-,128	,913
ko12	125,54	137,478	,364	,907
ko13	125,60	140,816	,201	,909
ko14	125,22	137,318	,531	,905
ko15	125,40	134,041	,489	,905
ko16	125,46	136,172	,429	,906
ko17	125,56	136,333	,422	,906
ko18	126,04	137,794	,309	,908
ko19	125,90	137,561	,376	,907
ko20	125,72	139,961	,209	,909
ko21	125,76	139,533	,362	,907
ko22	125,84	133,443	,513	,905
ko23	125,52	137,030	,457	,906
ko24	125,58	132,044	,701	,902
ko25	125,52	135,602	,530	,905
ko26	125,54	137,070	,534	,905
ko27	125,50	138,908	,439	,906
ko28	125,44	135,762	,642	,904

ko29	125,64	137,256	,500	,905
ko30	125,50	137,847	,451	,906
ko31	125,58	137,800	,424	,906
ko32	125,44	138,170	,407	,906
ko33	125,64	137,051	,517	,905
ko34	125,64	132,031	,621	,903
ko35	125,44	136,007	,539	,905
ko36	125,68	135,324	,603	,904
ko37	125,52	139,561	,257	,908
ko38	125,62	140,444	,161	,910
ko39	126,42	140,453	,150	,910
ko40	125,42	134,167	,571	,904

mean hipotetik : $(33 \times 1) + (33 \times 4) : 2 = 82,5$

The logo of Universitas Medan Area is a circular emblem. It features a central figure of a person with wings, standing on a pedestal. Above the figure is a star. The text 'UNIVERSITAS' is written along the top inner edge of the circle, and 'MEDAN AREA' is written along the bottom inner edge. In the center, the letters 'U', 'M', and 'A' are stacked vertically.

LAMPIRAN D

UJI ASUMSI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KualitasKehidup anKerja	KomitmenOrgan isasi
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	102,10	107,42
	Std. Deviation	6,338	9,165
Most Extreme Differences	Absolute	,249	,131
	Positive	,249	,052
	Negative	-,234	-,131
Kolmogorov-Smirnov Z		1,762	,929
Asymp. Sig. (2-tailed)		,084	,354

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



D-2

UJI LINIERITAS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen Organisasi * Kualitas Kehidupan Kerja	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

Report

Komitmen Organisasi

Kualitas Kehidupan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
49	86,00	1	.
50	79,00	1	.
51	88,50	2	12,021
57	101,50	2	10,607
61	88,00	1	.
62	112,00	2	19,799
64	101,00	2	7,071
65	108,00	2	11,314
66	106,50	4	11,387
67	101,00	7	8,641
68	108,55	11	8,548
69	109,50	2	2,121

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

70	102,33	12	8,338
88	102,00	1	.
Total	107,42	50	11,165

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Kualitas Kehidupan Kerja	(Combined)		2944,286	13	226,484	2,577	,012
	Between Groups	Linearity	1640,259	1	1640,259	18,663	,000
		Deviation from Linearity	1304,027	12	108,669	1,236	,297
	Within Groups		3163,894	36	87,886		
	Total		6108,180	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Organisasi * Kualitas Kehidupan Kerja	,518	,269	,694	,482



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19


Access from repository.uma.ac.id

Correlations

Correlations

		KualitasKehidupanKerja	KomitmenOrganisasi
KualitasKehidupanKerja	Pearson Correlation	1	,518**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
KomitmenOrganisasi	Pearson Correlation	,518**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



LAMPIRAN E

SURAT PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : ~~1642~~ FPSI/01.10/VII/2019

Medan, 11 Juli 2019

Lampiran : -

Hal : Pengambilan Data

**Yth, Divisi SDM Bidang Pengembangan SDM PDAM Tirtanadi
Provinsi Sumatera Utara**

Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

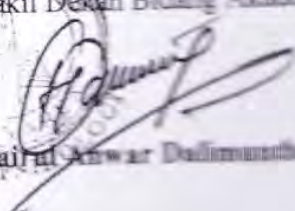
Nama : Dinda Saranisah Putri
NPM : 15 860 0133
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Jl. Sisingamangaraja No. 1** guna penyusunan skripsi yang berjudul "**Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara**".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.


Wakil Dekan Bidang Akademik
Haikal Anwar Dufimurte, S.Pd, M.Si

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Tembusan

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang Mahasiswa Ybs

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 100 / SKET – SDM / 2019

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Divisi Sumber Daya Manusia PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan ini menerangkan bahwa :

Nama / NPM : Dinda Saranisah Putri / 158600133
Jurusan : Ilmu Psikologi
Universitas : Universitas Medan Area

Adalah benar telah melaksanakan Izin Riset di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 15 s/d 19 Juli 2019.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sesuai dengan keperluannya.

Dibuat di Medan
pada tanggal 09 Agustus 2019

