

**PERBEDAAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DI TINJAU  
DARI USIA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA III (PERSERO)**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan  
Dalam Mata Kuliah Skripsi Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area*

**KHAIRINA LUBIS  
16.860.0530**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/19/19

Access From (repository.uma.ac.id)

## LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DI  
TINJAU DARI USIA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA III (PERSERO)

NAMA : KHAIRINA LUBIS  
NPM : 16.860.0530  
Bagian : Psikologi Industri & Organisasi



Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Azhar Aziz, S.Psi, MA)

(Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI



Kepala Bagian

(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)



Dekan

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

Tanggal Sidang Meja Hijau

25 Oktober 2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/19/19

Access From (repository.uma.ac.id)

**DIPERTAHANKAN 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

**25 Oktober 2019**

Mengesahkan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area

Dekan



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

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Hj. Annawati Dewi Purba, S.Psi, MSi
2. Babby Hasmayni, S.Psi, MSi
3. Azhar Azis, S.Psi, MA
4. Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana 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, 25 Oktober 2019



KHAIRINA LUBIS  
16.860.0530

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

### TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

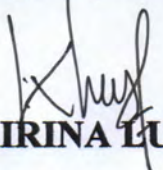
Nama : KHAIRINA LUBIS  
NPM : 16.860.0530  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : .Psikologi  
Jenis karya : Skripsi

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 : **PERBEDAAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DI TINJAU DARI USIA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)** , beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/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.

Medan 25 Oktober 2019

Yang menyatakan

  
(KHAIRINA LUBIS)



# 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](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 1004 /FPSI/01.10/VII/2019  
 Lampiran : -  
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 29 Juli 2019

Yth, Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)  
 Di  
 Tempat

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

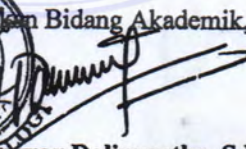
Nama : Khairina Lubis  
 NPM : 16 860 0530  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Jl. Sei Batang Hari No. 2 Simpang Tanjung Medan Sunggal Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Perbedaan Kesejahteraan Psikologis di tinjau dari Usia Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*".

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 kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih..

Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
 H. Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



Perkebunan Nusantara

: BUMU/X/742/2019

Medan, Agustus 2019

: Selesai Pengambilan Data

Kepada Yth :  
**Wakil Dekan Bid. Akademik  
Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area**  
Jln. Kolam No. 1 Medan Estate  
di -  
Medan

Menghunjuk Surat Saudara Nomor : 1804/FPSI/01.10/VII/2019 tanggal 29 Juli 2019 perihal Izin Pengambilan Data, dengan ini kami sampaikan bahwa :

No	Nama	NPM	Prodi
1	Khairina Lubis	16 860 0530	Ilmu Psikologi

telah selesai melaksanakan Pengambilan Data di **Bagian Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)** pada tanggal 30 dan 31 Juli 2019.

Demikian disampaikan agar maklum.

BAGIAN UMUM

**T. Rinel**  
Kepala Bagian

UMA/Selesai/Riset/Fak. Psikologi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Document Accepted 12/19/19

Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber.

Dipungut biaya Rp. 10000,- untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah.

R3 Rahamsakir@gmail.com

011-6221 29183300, fax : +6221 5203030

Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122

011-62618452244, fax : +62618453177 (repository.uma.ac.id)

email : cs@email.ptn3.co.id

**PERBEDAAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DITINJAU DARI USIA  
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero)**

**ABSTRAK**  
**Khairina lubis**  
**168600530**

Kesejahteraan psikologis adalah pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal. Sehingga, kesejahteraan psikologis ditempat kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memiliki motivasi, dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi positif, menikmati semua kegiatan pekerjaannya dan akan bertahan lama pada pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kesejahteraan psikologis karyawan yang ditinjau dari usia karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Sampel penelitian ini berjumlah 102 orang karyawan yang diambil melalui teknik *Purposive sampling*. Metode pengambilan data yang digunakan adalah skala kesejahteraan psikologis dengan model skala likert. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik *One Way Anova*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan *One Way Anova*, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat perbedaan kesejahteraan psikologis yang signifikan ditinjau dari usia karyawan dengan nilai F sebesar 1.709 dan nilai signifikan  $p = 0.001 < 0.05$ .

Kata kunci : kesejahteraan psikologis, usia karyawan



# PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DIFFERENCE VIEWED FROM AGE OF EMPLOYEES INPT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)

## ABSTRACT

**Khairina lubis**  
**168600530**

Psychological well-being is the full achievement of one's psychological potential and a circumstance in which an individual can receive the purpose of life, develop positive relationships with others, become an independent person, be able to control the environment, and continue to grow personally. Thus, psychological well-being in the workplace is defined as a condition where a person has motivation, is involved in his work, has positive energy, enjoys all his work activities and will last a long time at his job. The purpose of this study was to determine differences in psychological well-being of employees viewed from age of employee at PT. Perkebunan Nusantara III. The population of this study were employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). The sample of this study was 102 employees were taken by purposive sampling technique. The method of data retrieval used was the psychological well-being scale with a Likert scale model. Data analysis in this study used the One Way Anova technique. From the results of One Way Anova, it was concluded that there was a significant difference in psychological well-being viewed from age of employee with an F value of 1,709 and a significant value of  $p = 0.001 < 0.05$ .

Keywords: psychological well-being, employee age

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya, kesabaran, kemudahan dan kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sampai selesai. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yang teristimewa dan yang tercinta kepada kedua orang tuaku, Ayahku, bapak tentara tercintaku (Riswan Lubis) dan Mamaku, ibu guru tersayangku (Renita Sihombing S.Pd) yang tiada hentinya memberikan doa dan kasih sayang serta semangat dan selalu menjadi inspirasi peneliti untuk menjadi kebanggaan keluarga.
2. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
4. Kepada bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Kepada bapak Hairul Anwar Dalimunthe, M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
6. Kepada bapak Azhar Aziz, S.Psi,M.A selaku dosen pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini serta .

7. Kepada ibu Eryanti Novita S.Psi,M.Psi selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Annawati dewi purba, S.Psi , Msi selaku ketua sidang yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau .
9. Ibu Babby Hasmayni S.Psi, MSi selaku sekretaris yang sudah berkenan hadir menjadi notulen dalam sidang meja hijau .
10. Kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan penulis banyak hal mengenai psikologi selama peneliti mengikuti perkuliahan.
11. Kepada seluruh staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area: Bang Mimi, kak jannah, Bang akbar, Bang akhyar (admin brewok) , Kak tris, Kak Citra, kak oni, dan Kak Tatik yang telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi.
12. Kepada pihak PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian atau riset..
13. Terima kasih pada pacarku tercinta Muhammad Hambali Fauzan Nasution yang selalu memberikan bantuan, motivasi, dan selalu menemani dalam keadaan apapun sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dengan semangat dan bersungguh-sungguh.
14. Terima kasih buat Uwak ku Prof. Ir. H.Zulkarnain Lubis,M.S , Ph.D dan istri Dra.Yeni Riorita,S.Psi yang sudah memberikan banyak dukungan baik secara motivasi maupun nasehat.

15. Terima kasih buat abangda saya Andre Hasudungan Lubis, STI., MSc dan istri Cut Khairunnisa, SE yang sudah sangat banyak membantu saya dalam menjalani masa penelitian ini dari awal hingga akhir penelitian .
16. Terima kasih juga buat abang saya Suleman, SE dan Istri yang sudah membantu saya dari awal saya pindah kekampus UMA ini sampai saat saya menyelesaikan tugas akhir ini .
17. Seluruh sahabat-sahabat dan teman-temanku tercinta dari stambuk 14,15,16 hingga stambuk 17
18. Terima kasih telah menjadi teman terbaik semasa perkuliahan .

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan kesalahan baik dalam kata, isi maupun tata tulisannya. Untuk itu peneliti mengharapkan saran dan sumbangan pikiran untuk kelengkapan karya tulis selanjutnya. Akhir kata semoga Allah SWT selalu melimpahkan berkah dan hidayah-Nya serta membalas segala amal baik semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan dan pengetahuan kita semua khususnya bagi peneliti pribadi.

Medan, 25 Oktober 2019

KHAIRINA LUBIS  
16.860.0530

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>

<b><u>BAB I</u> : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	8
<b><u>BAB II</u> : TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
A. Pengertian Karyawan.....	10
B. Kesejahteraan psikologis .....	12
1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis.....	12
2. Aspek-Aspek Kesejahteraan Psikologis .....	16
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis .....	19
C. Usia.....	23
1. Pengertian Usia (Umur) .....	23
2. Aspek-Aspek Usia .....	25
D. Usia dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan .....	26

E. Kerangka Konseptual .....	29
F. Hipotesis .....	30
<b><u>BAB III</u> : METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	32
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	32
C. Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel Populasi .....	34
D. Metode Pengumpulan Data .....	36
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	38
F. Metode Analisis Data .....	40
<b><u>BAB IV</u> : LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
A. Orientasi kanchah penelitian .....	41
B. Persiapan penelitian .....	43
1. Persiapan administrasi .....	43
2. Persiapan alat ukur penelitian .....	43
C. Pelaksanaan penelitian .....	45
1. Validitas skala Kesejahteraan Psikologis .....	46
2. Reliabilitas skala Kesejahteraan Psikologis .....	46
D. Analisis data dan hasil penelitian .....	47
1. Uji asumsi .....	48
2. Hasil perhitungan analisis data .....	50
3. Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empiric .....	50
E. Pembahasan .....	53

<b><u>BAB V</u> : KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>56</b>
A.    Kesimpulan .....	56
B.    Saran .....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN.....	64





## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/19/19

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda industri dan roda organisasi dikarenakan karyawan merupakan sumber penggerak utama baik dalam organisasi publik maupun organisasi swasta. Karyawan yang memainkan peranan dalam menentukan kemajuan, kehancuran, keuntungan dan keberhasilan organisasi (Zulkarnain, 2001).

Sumber daya utama dari sebuah organisasi adalah manusia, sehingga kemampuan dan kompetensi karyawan harus menjadi prioritas utama untuk ditingkatkan dan dikembangkan semaksimal mungkin (Wingnyowiyoto, 2002). Manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya. Artinya, sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi. Penggerak dari sumber daya yang lainnya, apakah itu sumber daya alam atau teknologi. Hal ini merupakan suatu penegasan kembali terhadap falsafah *Man behind the gun*. Roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia.

Manusia memiliki kebutuhan yang harus terpenuhi untuk keberlangsungan hidupnya sama halnya seperti pada perusahaan ataupun organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk terus berkembang dan melanjutkan keberlangsungan perusahaan (Trisno, 2009). Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki dua pengertian, yakni sebagai usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Kemudian, SDM juga menyangkut manusia yang mampu memberikan jasa atau usaha kerja yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Idris, 2016).

Dalam bekerja seorang karyawan dituntut untuk dapat mengeluarkan segenap kemampuannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan hal ini juga disampaikan oleh (Robins, 2005). Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lebih dari sekedar kegiatan yang berhubungan dengan kertas, menulis kode program, menunggu pelanggan atau mengendarai truk. Pekerjaan juga menuntut adanya interaksi dengan sesama rekan kerja dan atasan, mengikuti kebijakan perusahaan atau organisasi, dan bekerja dalam lingkungan yang kurang ideal (Abdullah, 2014).

Mengingat bahwa perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang handal dan profesional baik secara porsi kerja maupun cakupan dalam bekerja usia (umur) karyawan menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan ataupun organisasi. Kesejahteraan psikologis karyawan sangat erat hubungannya dengan usia dalam bekerja pada sebuah perusahaan karena perusahaan selalu mengedepankan tujuan dari perusahaan tersebut (Ranihusna, 2010).

Menurut Aspinwall (2002), kesejahteraan psikologis menggambarkan bagaimana psikologis berfungsi dengan baik dan positif. Selanjutnya menurut Schultz (dalam Ramadhani, Djunaedi dan Sismiati, 2016) mendefinisikan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) sebagai fungsi positif individu, dimana fungsi positif individu merupakan arah atau tujuan yang diusahakan untuk dicapai oleh individu yang sehat. Sedangkan menurut Raudatussalamah & Susanti (2014) dalam Rahmawati (2017) bahwa kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* adalah suatu kondisi dimana individu menjadi sejahtera dengan menerima diri, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal. Sejahtera secara psikologis bukan hal yang mudah untuk dicapai, individu tidak hanya sehat secara fisik akan tetapi harus sehat secara psikologis.

Lebih lanjut, Masloch (1982) dalam Tuti (2003) mengatakan bahwa, pekerja lebih muda cenderung untuk mengalami ketidakberdayaan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua. Hal ini dapat terjadi dikarenakan pekerja yang lebih muda cenderung rendah pengalaman kerjanya jika dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, ataupun disebabkan karena faktor lain seperti pekerja yang lebih tua lebih stabil, lebih matang, mempunyai pandangan yang lebih seimbang terhadap kehidupan sehingga tidak mudah mengalami tekanan mental atau ketidakberdayaan dalam pekerjaan.

Umur produktif berkisar antara 15-64 tahun yang merupakan umur ideal bagi para pekerja. Di masa produktif, secara umum semakin bertambahnya umur maka pendapatan akan semakin meningkat, yang tergantung juga pada jenis pekerjaan

yang dilakukan. Kekuatan fisik seseorang untuk melakukan aktivitas sangat erat kaitannya dengan umur karena bila umur seseorang telah melewati masa produktif, maka semakin menurun kekuatan fisiknya sehingga produktivitasnya pun menurun dan pendapatan juga ikut turun.

Umur individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun (Elizabeth (1995) dalam Wahit, 2006). Perkembangan umur meliputi perkembangan fisik, kognitif, psikososial. Perkembangan kognitif meliputi kemampuan berfikir abstrak, dan berkembangnya penggunaan alasan yang ilmiah, ketidakdewasaan berfikir dalam beberapa perilaku dan kebiasaan, pendidikan difokuskan untuk persiapan ke pendidikan yang lebih tinggi dan universitas. Perkembangan psikososial meliputi pencarian identitas termasuk identitas seksual, hubungan dengan orang tua baik, pergaulan dengan teman sebaya berdampak positif atau negatif. (Papalia et al, 2007).

Pada kenyataannya karyawan dikantor PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (persero) mengalami kesejahteraan psikologis yang cukup baik. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan. Bahwa beberapa karyawan yang bekerja disini mengalami kesejahteraan psikologis. Namun, kesejahteraan psikologis tersebut berbeda-beda disetiap usia yang dimiliki karyawan tersebut. Hasil observasi peneliti bahwa karyawan yang memiliki usia tinggi (matang) maka kesejahteraan psikologisnya semakin tinggi. Secara kasat mata peneliti dapat melihat bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan tinggi adalah karyawan yang mampu membangun hubungan hangat atau positif dengan orang lain atau rekan kerjanya. Fenomena tersebut diperkuat dengan apa yang mereka lakukan saat berada di kantor ataupun saat melakukan pekerjaan. Adanya

perbedaan kesejahteraan psikologis disetiap karyawan PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (persero) menjadi suatu permasalahan di perusahaan tersebut.

Usia merupakan salah satu bagian dari variabel demografis yang biasanya digunakan untuk melihat lebih banyak tentang karakteristik kelompok-kelompok individu yang akan diidentifikasi (Little, 2013). Atribut yang paling umum digunakan untuk mengklasifikasikan individu adalah jenis kelamin, usia, etnis, ras, dan status sosial ekonomi, meskipun variabel demografis lainnya juga digunakan. Variabel demografis dalam suatu penelitian bertindak sebagai variabel yang berkontribusi untuk membuat representasi yang baik dari hasil data (Vanderstoep & Johnston, 2009).

Kesejahteraan psikologis akan membantu seseorang untuk mengendalikan aspek kehidupannya. Dimana, keberhasilan suatu perusahaan juga dapat ditandai dengan karyawan yang merasa sejahtera di tempat kerjanya (Keyes, Hysom, & Lupo, 2000). Lebih lanjut lagi, aspek pekerjaan merupakan aspek yang melibatkan adanya kesejahteraan psikologis (Harter, Schmidt dan Keyes, 2003). Karyawan yang sejahtera akan memberikan keuntungan pada organisasi, seperti produktivitas yang tinggi, kepuasan pelanggan, dan tingkat absen yang rendah (Robertson dan Cooper, 2011).

Kesejahteraan psikologis merupakan suatu gambaran kualitas kehidupan dan kesehatan mental yang dimiliki seseorang (Tenggara dan Suyasa, 2008). Kemudian, kesejahteraan psikologis mencakup memahami arti dan tujuan dalam hidup, keterikatan aktif dalam dunia, dan hubungan seseorang pada obyek ataupun orang lain. Sehingga dapat disimpulkan (Lopez, Pedrotti dan Snyder, 2018), kesejahteraan psikologis mengarahkan individu yang sehat (secara psikologis)

untuk mengontrol secara sadar kehidupannya, bertanggung jawab terhadap keadaan diri, serta mengenali diri.

Dengan ini, penelitian ini akan melihat apakah ada perbedaan kesejahteraan psikologis di tinjau dari usia karyawan. Perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero) yang terletak di Jalan. Sei Batang Hari No. 2 Simpang Tanjung, Medan Sunggal Sumatera Utara. Sehingga, penelitian ini melakukan pembicaraan langsung karyawan yang berjumlah 138 orang yang berusia antara 25-35 tahun di PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero) untuk melihat fenomena yang terjadi. Salah satu dari 138 orang karyawan yang menjadi narasumber mengatakan:

*“Saya merasa bahwa nilai-nilai yang saya anut secara pribadi sangat mirip dengan nilai-nilai yang ada pada perusahaan ini, bisa dibilang PT. Perkebunan Nusantara III ini memenuhi kebutuhan dan mensejahterakan saya makanya saya merasa jika tidak tepat untuk meninggalkan perusahaan ini walaupun ada beberapa teman kantor saya yang sudah resign karna menyadari usia mereka ada di ambang batas produktif dalam bekerja disini akan tetapi saya memilih untuk bekerja dan bertahan di perusahaan ”(wawancara tanggal 2 November 2018).*

Berdasarkan kutipan tersebut menunjukkan bahwa adanya suatu kesejahteraan psikologis yang terjadi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III. Berdasarkan uraian diatas dan untuk memperkuat teori tersebut maka peneliti akan mengangkat judul yang membahas tentang Perbedaan Kesejahteraan Psikologis di tinjau dari Usia Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III yang berusia antara 22-60 tahun berjumlah 138 orang karyawan tetap di perusahaan tersebut.

## **B. Identifikasi Masalah**

Usia pada karyawan merupakan salah satu kunci penting yang ada dalam sebuah perusahaan dimana-dimana faktor ini turut menentukan keberhasilan atau gagalnya suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya karna berkaitan langsung dengan regenerasi pada perusahaan tersebut. Lebih lanjut, usia sebagai salah satu variabel demografis, merupakan variabel yang berkontribusi untuk membuat representasi yang baik dari hasil data (Vanderstoep & Johnston, 2009).

Begitu pentingnya, sampai ada beberapa perusahaan yang melakukan beberapa cara untuk menjaga kestabilan lintas generasi pada karyawannya agar visi misi yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Perbedaan usia yang dimiliki karyawan sebagai sesuatu yang sangat terdepan dalam pencapaian kebutuhan tersebut. Oleh karena hal tersebut penelitian ini akan meneliti tentang Perbedaan kesejahteraan psikologis di tinjau dari usia pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

## **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Perbedaan Kesejahteraan psikologis” di tinjau dari “usia karyawan” di PT. Perkebunan Nusantara III yang terletak di Jalan. Sei Batang Hari No. 2 Simpang Tanjung, Medan Sunggal Sumatera Utara karena adanya perbedaan usia karyawan dapat mendorong tingkat kesejahteraan psikologis pegawai atau karyawan.

Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: Perbedaan kesejahteraan psikologis ditinjau dari usia karyawan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah ada perbedaan kesejahteraan psikologis PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang terletak di Jalan. Sei Batang Hari No. 2 Simpang Tanjung, Medan Sunggal Sumatera Utara?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris perbedaan kesejahteraan psikologis pada karyawan ditinjau dari usia karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang terletak di Jalan. Sei Batang Hari No. 2 Simpang Tanjung, Medan Sunggal Sumatera Utara.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

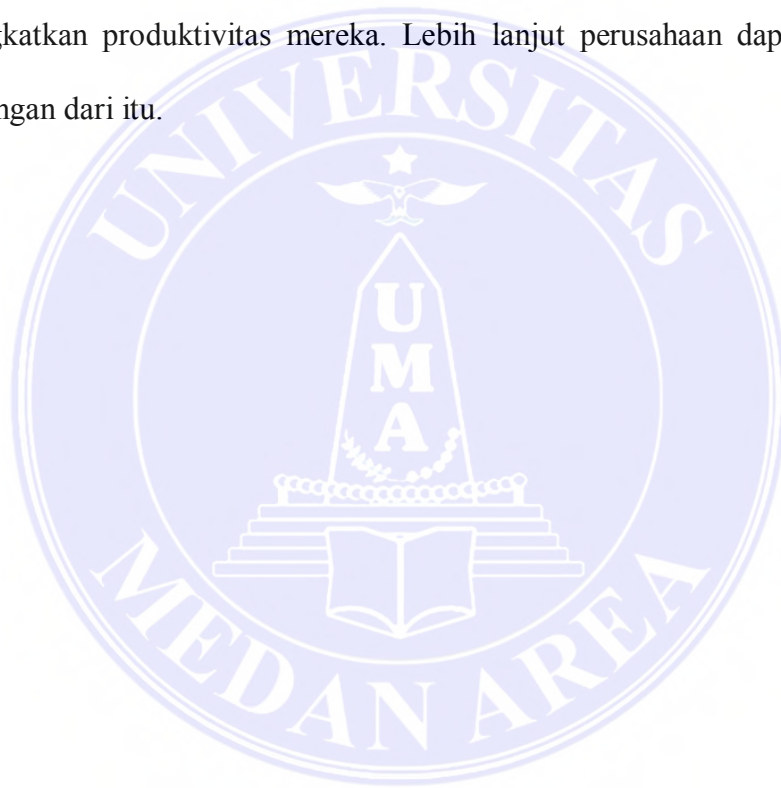
##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan dan informasi yang bermanfaat secara umum bagi psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, yang berkaitan dengan perbedaan kesejahteraan psikologis pada karyawan disebuah perusahaan dengan melihat dari sisi perbedaan usia karyawannya, Diharapkan dapat memberikan masukan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan perbedaan kesejahteraan psikologis pada setiap karyawan pada sebuah perusahaan.



## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat seperti informasi-informasi kepada masyarakat umum dimana kesejahteraan psikologis merupakan potensi psikologi individu untuk menerima kekuatan/kelemahan diri, memiliki tujuan hidup, mengendalikan lingkungan serta mengembangkan hubungan positif dengan orang lain. Sehingga dengan itu karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis di setiap usia yang mereka miliki dapat membantu meningkatkan produktivitas mereka. Lebih lanjut perusahaan dapat mengambil keuntungan dari itu.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pengertian Karyawan

Berdasarkan kamus besar Bahasa Indonesia, karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah). Sedangkan, menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, yakni berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Lebih lanjut, menurut Hasibuan (2004) karyawan merupakan individu yang bekerja dengan cara menjual tenaganya, termasuk fisik dan juga pikiran kepada suatu perusahaan atau organisasi dan memperoleh balasan jasa sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan (Purnama, 2012). Antara karyawan dan perusahaan harus

memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, produktif, dan memiliki kepuasan kerja yang bagus, sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagai dua pihak yang saling membutuhkan maka diperlukan terciptanya hubungan yang harmonis diantara keduanya. Ketika hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan telah tercipta maka suasana kerja pun akan semakin baik dan pada gilirannya akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Sebagai kesimpulan yang di ambil dari uraian di atas, maka karyawan adalah kekayaan dalam suatu perusahaan yang merupakan individu yang bekerja dan bertanggung jawab yang memperoleh balasan jasa sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati kepada suatu perusahaan atau organisasi.

## **B. Kesejahteraan psikologis**

### **1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis**

Berdasarkan kamus besar Bahasa Indonesia, kesejahteraan adalah hal atau keadaan sejahtera; keamanan, keselamatan, ketenteraman. Dan Psikologis adalah berkenaan dengan psikologi; bersifat kejiwaan: kegugupanmu itu jelas disebabkan oleh faktor-faktor. Maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan keadaan sejahtera dan aman pada jiwa atau diri seseorang.

Menurut Aspinwall (2002), kesejahteraan psikologis menggambarkan bagaimana psikologis berfungsi dengan baik dan positif. Selanjutnya menurut Schultz (dalam Ramadhani, Djunaedi dan Sismiati, 2016) mendefinisikan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) sebagai fungsi positif

individu, dimana fungsi positif individu merupakan arah atau tujuan yang diusahakan untuk dicapai oleh individu yang sehat. Sedangkan menurut Raudatussalamah & Susanti (2014) dalam Rahmawati (2017) bahwa kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* adalah suatu kondisi dimana individu menjadi sejahtera dengan menerima diri, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal. Sejahtera secara psikologis bukan hal yang mudah untuk dicapai, individu tidak hanya sehat secara fisik akan tetapi harus sehat secara psikologis.

Kesejahteraan psikologis adalah 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 (Ryff, 1995 dalam Taganing, 2008). Adapun pendapat dari ahli lain menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis adalah menjalankan kegiatan dengan sepenuh hati, keharmonisan dalam menjalin hubungan baik individu dengan orang lain, memiliki motivasi, dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi positif, serta menikmati semua kegiatan pekerjaannya (Raz, 2004; Ramos, 2007; Berger, 2010). Karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan akan merasakan kesejahteraan psikologis saat dimana karyawan tersebut merasakan kenyamanan dalam bekerja, sehingga secara tidak langsung akan bersedia menunjukkan daya upaya yang maksimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempatnya bekerja. Individu dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis apabila individu mampu

memenuhi dimensi kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan yang merasakan kesejahteraan psikologis dalam bekerja akan mampu membina hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, mampu menerima setiap kekurangan yang ada, merasa aman dan nyaman dalam bekerja, dan tidak tertarik dengan tawaran dari perusahaan lainnya meskipun tawaran tersebut berasal dari perusahaan yang lebih besar dan dengan adanya tawaran peningkatan jenjang karir serta tidak mudah menyerah ketika permasalahan dalam pekerjaan dirasa berat.

Ryff (1995) dalam Singer (2008) menyatakan bahwa konsep mengenai kesejahteraan psikologis secara eksplisit berkaitan dengan pengembangan dan pencapaian individu. Menurut Ryff dkk (2001) konsep tentang kesejahteraan psikologi disarikan dari konsep kesehatan psikologis. Individu yang sehat secara psikologis adalah individu yang mampu menilai secara positif terhadap dirinya maupun terhadap orang lain. Individu mampu membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya, dan mampu memilih atau mengubah lingkungan agar dapat sesuai dengan dirinya.

Kemudian Ryff (1995) dalam Papalia (2001) juga menyatakan bahwa konsep kesejahteraan psikologis ialah individu yang sehat secara psikologis dimana individu mampu menilai secara positif terhadap dirinya maupun terhadap orang lain, individu mampu membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya, dan mampu memilih atau mengubah lingkungan agar dapat sesuai dengan dirinya. Individu yang sehat secara psikologis akan memiliki tujuan, sehingga hidupnya terasa lebih berguna dan individu akan terdorong untuk mencari dan mengembangkan potensi dirinya.

Kesejahteraan psikologis dapat ditandai dengan diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup dan tidak adanya tanda-tanda depresi (Ryff & Keyes, 2008). *Happiness* (kebahagiaan) merupakan hasil dari kesejahteraan psikologis dan merupakan tujuan tertinggi yang ingin dicapai oleh setiap individu Ryff dan Singer (2008). Individu yang sehat secara psikologis akan memiliki tujuan sehingga hidupnya terasa lebih berguna dan mereka akan terdorong untuk mencari dan mengembangkan potensi dirinya. Kesehatan mental positif mencakup adanya perasaan kesejahteraan psikologis yang beriringan dengan adanya perasaan yang sehat tentang diri.

Harter, Schmidt, dan Keyes (2002) mengatakan bahwa menurut mereka dalam sudut pandang kesejahteraan psikologis, perasaan yang positif pada karyawan sebagai tanda dari kesejahteraan mental karyawan, menghasilkan karyawan yang lebih baik dan produktif. Kesejahteraan psikologis karyawan juga berkaitan dengan hal-hal lain seperti: pergantian karyawan (*turnover*) Kesetiaan Pelanggan (*Customerloyalty*) Produktifitas dan keuntungan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan Amin, Akbar (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara masing-masing aspek kesejahteraan psikologis, yaitu otonomi, penguasaan lingkungan, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, penerimaan diri, dan pertumbuhan pribadi dengan intensi *turnover*. Hasil penelitian tersebut memberikan gambaran pentingnya kesejahteraan psikologis bagi karyawan, karenakaryawan yang merasakan kesejahteraan psikologis akan tetap bertahan pada organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

Dalam hal ini pekerjaan juga berhubungan dengan masalah kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh setiap karyawan. Hal-hal yang dilakukan organisasi

atau perusahaan juga berpengaruh penting terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi keputusannya untuk bergabung dan memajukan perusahaannya atau memilih tempat kerja yang lain yang lebih menjanjikan. Maka suatu perusahaan harus dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan psikologis adalah pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan hubungan yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal.

## 2. Aspek-Aspek Kesejahteraan Psikologis

Menurut Ryff dan Keyes (1995) dalam Desiningrum (2015) pondasi kesejahteraan psikologis adalah individu yang secara psikologis mampu berfungsi secara positif (*Positive psychological functioning*). Aspek-aspek kesejahteraan psikologis mengacu pada 6 dimensi yaitu:

### a. Penerimaan diri (*Self-acceptance*)

Penerimaan diri merupakan ciri utama kesehatan mental dan merupakan karakteristik utama dalam aktualisasi diri, berfungsi optimal dan kematangan. Penerimaan diri yang baik ditandai dengan kemampuan menerima diri apa adanya. Kemampuan tersebut memungkinkan seseorang untuk bersikap positif terhadap diri sendiri dan kehidupan yang dijalani. Hal tersebut menurut Ryff (1989: 1.071) menandakan *psychological well-*

*being* yang tinggi. Individu yang memiliki tingkat penerimaan diri yang baik ditandai dengan bersikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek yang ada dalam dirinya, baik positif maupun negatif, dan memiliki pandangan positif terhadap masa lalu. Demikian pula sebaliknya, seseorang yang memiliki tingkat penerimaan diri yang kurang baik yang memunculkan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, merasa kecewa dengan pengalaman masa lalu, dan mempunyai pengharapan untuk tidak menjadi dirinya saat ini.

b. Hubungan Positif dengan orang lain (*Positive relation with others*)

Hubungan positif dengan orang lain menekankan adanya kemampuan mencintai orang lain, yakni adanya hubungan yang hangat, memuaskan dan saling percaya dengan orang lain, dan adanya empati yang kuat terhadap orang lain. Aspek ini juga menekankan adanya kemampuan yang merupakan salah satu komponen kesehatan mental yaitu kemampuan untuk mencintai orang lain. Individu yang tinggi atau baik dalam aspek ini ditandai dengan adanya hubungan yang hangat, memuaskan dan saling percaya dengan orang lain. Ia juga mempunyai rasa afeksi dan empati yang kuat. Sebaliknya, individu yang hanya mempunyai sedikit hubungan dengan orang lain, sulit bersikap hangat dan enggan untuk mempunyai ikatan dengan orang lain, menandakan bahwa ia kurang baik dalam aspek ini.

c. Memiliki Kemandirian (*Autonomy*)

Kemandirian yakni kemampuan untuk menentukan diri sendiri, dan kemampuan untuk mengatur tingkah laku. Seseorang yang mampu untuk



menolak tekanan sosial, berpikir dan bertindak laku dengan cara-cara tertentu, serta dapat mengevaluasi diri sendiri dengan standar personal, hal ini menandakan bahwa ia baik dalam aspek ini. Sebaliknya, individu yang kurang baik dalam aspek otonomi akan memperhatikan harapan dan evaluasi dari orang lain, membuat keputusan berdasarkan penilaian orang lain, dan cenderung bersikap konformis.

d. Mampu mengontrol lingkungan eksternal (*Environmental Mastery*)

Mampu mengontrol lingkungan eksternal artinya adalah memiliki kemampuan untuk memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi fisik dirinya. Dengan kata lain, ia mempunyai kemampuan dalam menghadapi kejadian-kejadian di luar dirinya. Hal inilah yang dimaksud dalam aspek ini mampu memanipulasi keadaan sehingga dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi yang dianutnya dan mampu untuk mengembangkan diri secara kreatif melalui aktivitas fisik maupun mental. Sebaliknya, individu yang kurang baik dalam aspek ini akan menampakkan ketidakmampuan untuk mengatur kehidupan sehari-hari dan kurang memiliki kontrol terhadap lingkungan luar.

e. Tujuan Hidup (*Purpose in Life*)

Tujuan hidup merupakan kemampuan individu untuk mencapai tujuan atau arti hidup. Seseorang yang mempunyai rasa keterarahan dalam hidup, mempunyai perasaan bahwa kehidupan saat ini dan masa lalu mempunyai keberartian memegang kepercayaan yang memberikan tujuan hidup, dan mempunyai target yang ingin dicapai dalam hidup, maka ia dapat dikatakan mempunyai aspek tujuan hidup yang baik. Sebaliknya,

seseorang yang kurang baik dalam aspek ini mempunyai perasaan bahwa tidak ada tujuan yang ingin dicapai dalam hidup, tidak melihat adanya manfaat dalam masa lalu kehidupannya, dan tidak mempunyai kepercayaan yang dapat membuat hidup lebih berarti.

f. Pengembangan Potensi dalam diri (*Personal Growth*)

Pengembangan potensi dalam diri menjelaskan tentang kemampuan individu untuk mengembangkan potensi dalam diri dan berkembang sebagai seorang manusia. Aspek ini dibutuhkan oleh individu agar dapat optimal dalam berfungsi secara psikologis, salah satu hal penting dalam aspek ini adalah adanya kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, misalnya dengan keterbukaan terhadap pengalaman. Seseorang yang baik dalam aspek ini mempunyai perasaan untuk terus berkembang, melihat diri sendiri sebagai sesuatu yang bertumbuh, menyadari potensi yang terdapat di dalam dirinya, dan mampu melihat peningkatan dalam diri dan tingkah laku dari waktu ke waktu. Sebaliknya, seseorang yang kurang baik dalam aspek ini akan menampilkan ketidakmampuan untuk mengembangkan sikap dan tingkah laku baru, mempunyai perasaan bahwa ia adalah seorang pribadi yang stagnan dan tidak tertarik dengan kehidupan yang dijalani.

Untuk melihat individu memiliki kesejahteraan psikologis yang bagus atau tinggi maka individu tersebut harus memiliki 6 aspek diatas. Jika seorang individu sudah memiliki 6 aspek kesejahteraan psikologis diatas maka individu atau karyawan tersebut sudah bisa dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi atau bagus.

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis

Berdasarkan pada penelitian para ahli, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis yaitu :

#### 1. Usia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguasaan lingkungan dan otonomi meningkat seiring dengan meningkatnya usia. Pada saat yang sama, tujuan hidup dan perkembangan pribadi menunjukkan pengurangan yang dramatis seiring dengan usia. Selain itu Pengukuran penerimaan diri dan hubungan positif tidak ditunjukkan oleh perbedaan usia (Keyes & Waterman, 2003).

#### 2. Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin memiliki pengaruh pada kesejahteraan psikologis seseorang, dimana wanita cenderung lebih memiliki kesejahteraan psikologis dibandingkan laki-laki. Hal ini terkait dengan pola pikir yang berpengaruh terhadap strategi koping dan aktivitas sosial yang dilakukan, dimana wanita lebih cenderung memiliki kemampuan interpersonal yang lebih baik daripada laki-laki (Snyder, 2002).

#### 3. Dukungan social

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara interaksi sosial dengan kesejahteraan psikologis (Nezar, 2009).

Namun, berdasarkan teori yang dikemukakan Ryff (1995) dalam Ismawati (2013), terdapat adanya perbedaan antara usia dengan kesejahteraan psikologis.

Kemudian, menurut Keyes dan Waterman (2003) usia merupakan faktor yang

mempengaruhi adanya perbedaan kesejahteraan psikologis bagi individu. Sementara itu Prabowo (2016) melakukan penelitian dimana penelitian tersebut menghasilkan bahwasanya memang usia memiliki pengaruh untuk menghasilkan adanya perbedaan kesejahteraan psikologis. Sehingga penelitian ini akan menangkat variabel usia sebagai variabel yang penting untuk di teliti, yakni apakah ada perbedaan kesejahteraan psikologis yang dipengaruhi oleh usia.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) seseorang menurut Ryff (1995) dalam Ramadhani, Djunaedi, Sismiati (2016) antara lain:

1. Faktor Demografis

Faktor demografis yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) yaitu usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dan budaya.

2. Dukungan Sosial

Dukungan sosial sendiri diartikan sebagai rasa nyaman, perhatian, penghargaan, atau pertolongan yang dipersepsikan oleh seorang individu yang didapat berbagai sumber, diantaranya pasangan, keluarga, teman, rekan kerja, dokter, maupun organisasi sosial.

3. Evaluasi terhadap Pengalaman Hidup

Pengalaman hidup mencakup berbagai bidang kehidupan dalam berbagai periode kehidupan. Evaluasi individu terhadap pengalaman hidupnya memiliki pengaruh yang penting terhadap kesejahteraan psikologis.

#### 4. *Locus Of Control (LOC)*

*Locus Of Control* didefinisikan sebagai suatu ukuran harapan umum seseorang mengenai pengendalian (kontrol) terhadap penguatan (*reinforcement*) yang mengikuti perilaku tertentu, dapat memberikan peramalan terhadap kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*).

Schmutte dan Ryff (1997) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*), antara lain:

##### a. Kepribadian

Pada faktor ini merupakan apabila individu memiliki kepribadian yang mengarah pada sifat-sifat negatif seperti mudah marah, mudah stres, mudah terpengaruh dan cenderung labil akan menyebabkan terbentuknya keadaan *psychological well-being* yang rendah. Sebaliknya, apabila individu memiliki kepribadian yang baik, maka individu akan lebih bahagia dan sejahtera karena mampu melewati tantangan dalam kehidupannya.

##### b. Pekerjaan

Pekerjaan merupakan sifatnya rentan terhadap korupsi, iklim organisasi yang tidak mendukung dan pekerjaan yang tidak disenangi akan menyebabkan terbentuknya keadaan *psychological well-being* yang rendah, begitu pula sebaliknya.

##### c. Kesehatan dan fungsi fisik

Kesehatan dan fungsi fisik merupakan individu yang mengalami gangguan kesehatan dan fungsi fisik yang tidak optimal atau terganggu dapat menyebabkan rendahnya *psychological well-being* individu

tersebut. Sebaliknya, apabila individu memiliki kesehatan dan fungsi yang baik, akan memiliki *psychological well-being* yang tinggi.

Sehingga berdasarkan uraian diatas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan faktor demografis, dukungan sosial, pengalaman hidup, dan kepribadian. Dimana, dalam faktor tersebut termasuk salah satunya adalah usia.

## C. Usia

### 1. Pengertian Usia (Umur)

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, usia merupakan lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Usia atau umur seseorang dapat diketahui bila tanggal, bulan, dan tahun kelahiran diketahui. Penghitungan umur menggunakan pembulatan ke bawah. Umur dinyatakan dalam kalender masehi (BPS, 2008 dalam Setiawan, 2010). Menurut Morris dan Venkatesh (2000) mengenai perbedaan usia dalam penggunaan teknologi, keputusan penggunaan teknologi pekerja yang lebih muda lebih dipengaruhi oleh sikap terhadap penggunaan teknologi. Sebaliknya, pekerja yang lebih tua lebih dipengaruhi oleh norma subjektif dan kontrol perilaku.

Umur mempengaruhi daya tangkap dan pola pikir seseorang. Semakin bertambah umur akan semakin berkembang pula daya tangkap dan pola pikirnya, sehingga pengetahuan yang diperoleh semakin banyak. (Notoatmodjo, 2003). Komitmen karyawan pada organisasi adalah tingkat dimana karyawan mengidentifikasi organisasi dan ingin seterusnya berpartisipasi secara aktif didalamnya. Komitmen pekerjaan pada hakikatnya atas dasar minat dan

kemampuan sendiri memutuskan, merencanakan, dan melaksanakan keputusan serta mencoba bertahan pada keputusan yang telah diambil tentang suatu jenis pekerjaan (Davis & Rothstein, 2006).

Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I Pasal 1 Ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki. Batas yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun 64 tahun. Jenis tenaga kerja berdasarkan keahlian atau kemampuannya dapat dibedakan (Subri, 2003). Menurut Subri (2003) tenaga kerja adalah penduduk dalam (berusia 15- 64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Usia dapat diklasifikasi berdasarkan uraian dari Luthans (1995) dalam Beitler, dkk. (2016) menjadi empat periode tetap, sebagai berikut:

- a. Masuk usia dewasa (usia 22-28 tahun)
- b. Pematangan diri (usia 33-40 tahun)
- c. Masuk usia paruh baya (usia 45-50 tahun)
- d. Puncak usia dewasa (usia 55-60 tahun)

Menurut Achille Guillard dalam Irianto (2016), demografi merupakan segala sesuatu dari keadaan dan sikap manusia yang dapat diukur, yaitu meliputi perubahan secara umum, fisiknya, karakteristik, peradabannya, intelektualitasnya,

dan kondisi moralnya. Karakteristik yang paling umum digunakan untuk mengklasifikasikan individu adalah status jenis kelamin, usia, etnis (atau ras), dan status sosial ekonomi, meskipun variabel demografi lainnya juga digunakan (Little, 2013). Sebagai variabel yang berkontribusi untuk membuat representasi yang baik dari hasil data (Vanderstoep & Johnston, 2009), sehingga, usia menjadi variabel yang penting untuk diketahui dalam suatu penelitian.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa usia (umur) adalah salah satu variabel demografi yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan ataupun organisasi.

## 2. Aspek-Aspek Usia

Setiap individu seorang karyawan yang bekerja diperusahaan selain termotivasi untuk mendapatkan gaji yang lebih banyak juga insentif dari perusahaan guna pencapaian prestasi kerja yang lebih baik. Aspek-aspek ini dapat sebagai perangsang karyawan dan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja yang optimal. (Henry Simamora, 2003).

Tenaga kerja atau pekerja adalah sebutan bagi mereka yang sudah berada dalam. Jika merilik dari UU No. 13 tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2, maka dituliskan bahwa *tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.*

Di negara Indonesia sendiri terdapat batas usia untuk bekerja, dimulai dari 15 tahun hingga 64 tahun. Namun, ada juga pihak-pihak yang mengatakan bahwa usia selayaknya untuk mulai bekerja adalah di atas 17 tahun. Padahal sebenarnya,



sudah banyak juga anak-anak di usia 7 tahun yang sudah bekerja. Dari berbagai fakta yang ada, pada kenyataannya ada sebuah benang merah yang terlihat jelas antara rentang usia dengan kualitas pribadi seseorang ketika mereka berada di dalam lingkungan [duniakerja](#).

Kesimpulan berdasarkan uraian diatas saat kita ingin bekerja kita harus memasuki usia yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dalam undang-undangnya. Karena dari rentang usia kita dapat melihat kualitas pribadi seseorang saat masuk ke dunia lingkungan kerja.

#### **D. Usia dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan**

Menurut Aspinwall (2002), kesejahteraan psikologis menggambarkan bagaimana psikologis berfungsi dengan baik dan positif. Ryff (1995) dalam Papalia (2001) menyatakan bahwa konsep tentang kesejahteraan psikologis ialah individu yang sehat secara psikologis adalah individu yang mampu menilai secara positif terhadap dirinya maupun terhadap orang lain. Individu mampu membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya, dan mampu memilih atau mengubah lingkungan agar dapat sesuai dengan dirinya. Individu yang sehat secara psikologis akan memiliki tujuan, sehingga hidupnya terasa lebih berguna dan individu akan terdorong untuk mencari dan mengembangkan potensi dirinya. Kesejahteraan psikologis adalah 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 (Ryff, 1995 dalam Taganing, 2008).

Kesejahteraan Psikologis pada karyawan haruslah diciptakan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya karna seorang karyawan bukanlah mesin yang dingin dan tidak berperasaan, ketika karyawan sedang bekerja maka akan melibatkan emosi dan perasaan. Emosi dan perasaan penting dalam motivasi kerja. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung percaya diri, sementara individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung khawatir, cemas, depresi dan mudah frustasi. Semakin tinggi percaya diri seseorang maka motivasinya akan semakin tinggi (Robbins dan Judge, 2009).

Selain menimbulkan masalah-masalah yang sulit dan pribadi seperti seputar kesehatan dan kematian atau perasaan prasangka, rendahnya dukungan sosial baik dari perusahaan maupun lingkungan tempat bekerja ternyata juga menimbulkan masalah-masalah sosial lainnya seperti: hubungan dengan orang lain, stigmatisasi dan diskriminasi atau perlakuan tidak adil Nurhidayat (2005). Menurut Robbins dan Judge (2009) ketika individu diperlakukan dalam cara yang tidak adil, maka mereka merespon dengan membalasnya atau bekerja menjadi tidak bersemangat dan menurunkan motivasi kerjanya.

Kesejahteraan psikologis adalah kondisi individu yang ditandai dengan adanya perasaan bahagia, memiliki kepuasan hidup dan tidak ada tanda-tanda depresi. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh adanya fungsi psikologis positif dari diri individu yaitu : penerimaan diri, hubungan sosial yang positif, mempunyai tujuan hidup, mengembangkan potensi dan mampu mengontrol lingkungan eksternal.

Menurut Ryff dan Singer (1996) dalam Keyes dan Waterman (2003) kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh faktor usia, jenis kelamin, kelas sosial, dan latar belakang budaya. Sejalan dengan ini, Huppert (2009) menjelaskan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis yaitu:

a. Dukungan sosial

Dukungan sosial yakni gambaran perilaku mendukung kepada individu yang dilandasi emosi positif dari orang-orang yang bermakna dalam hidupnya, terutama keluarga.

b. Kepribadian

Kepribadian merupakan individu dengan kepribadian yang senang bergaul, energik, dan mampu mengontrol hubungannya dengan orang lain akan memunculkan emosi yang positif.

c. Usia

Usia, dimana kesejahteraan dipandang sebagai aspek yang berkembang seiring meningkatnya usia.

d. Jenis kelamin

Jenis kelamin berkaitan erat dengan kebahagiaan seseorang, dan

e. Status sosial ekonomi

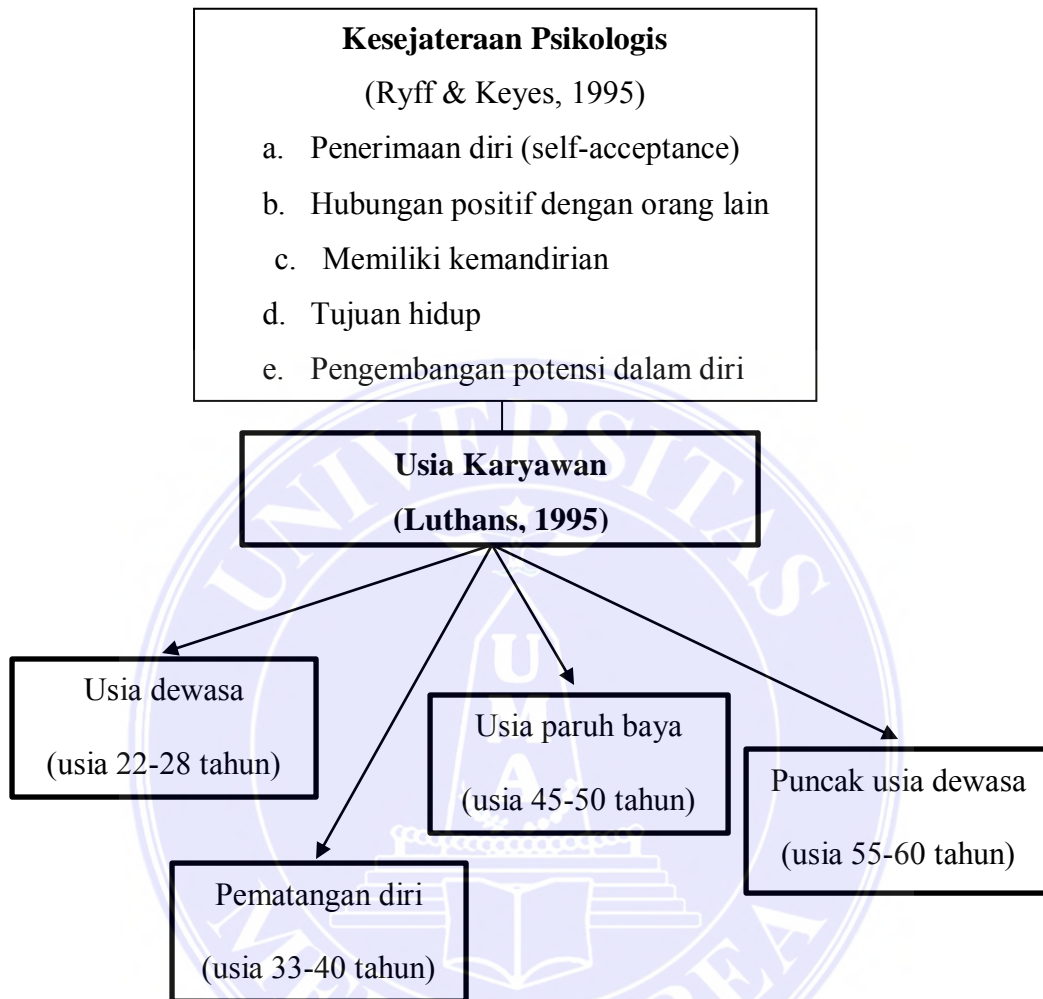
Status sosial ekonomi berkaitan erat dengan kebahagiaan individu.

Adapun terdapat beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan kesejahteraan psikologis dan usia karyawan. Kapteyn, etal. (2015) melakukan penelitian mengenai perbedaan di antara kesejahteraan psikologis menyangkut usianya. Susianti dan Rahardjo (2017) menguji salah satu variabel mengenai perbedaan usia dengan kesejahteraan psikologis. Hasil dari pengujiannya

menyatakan bahwa karyawan dengan kelompok umur dewasa awal dan dewasa madya masuk dalam kategori tinggi mengenai kesejahteraan psikologisnya. Umur mempengaruhi daya tangkap dan pola pikir seseorang. Semakin bertambah umur akan semakin berkembang pula daya tangkap dan pola pikirnya, sehingga pengetahuan yang diperoleh semakin banyak. (Notoatmodjo, 2003). Komitmen karyawan pada organisasi adalah tingkat dimana karyawan mengidentifikasi organisasi dan ingin seterusnya berpartisipasi secara aktif didalamnya. Komitmen pekerjaan pada hakikatnya atas dasar minat dan kemampuan sendiri memutuskan, merencanakan, dan melaksanakan keputusan serta mencoba bertahan pada keputusan yang telah diambil tentang suatu jenis pekerjaan (Davis & Rothstein, 2006). Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Salendu (2018), menyatakan bahwa usia karyawan memiliki adanya perbedaan dengan kesejahteraan psikologis di tempat kerjanya.

Maka, berdasarkan dari hasil beberapa penelitian diatas, maka penelitian ini akan menguji apakah terdapat kesamaan hasil dari penelitian sebelumnya atau tidak yakni apakah ada perbedaan kesejahteraan psikologis yang di tinjau dari usia karyawan. Sehingga, peneliti mencoba mencari tahu tentang kesejahteraan psikologis pada karyawan, mengingat karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi saat bekerja sangat penting untuk dimiliki oleh setiap perusahaan. Berdasarkan uraian, tanpa adanya kesejahteraan psikologis pada karyawan yang kuat, organisasi atau perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan maksimal. Selain itu kesejahteraan psikologis karyawan yang tinggi akan membuat karyawan tersebut lebih stabil dan produktif dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan lebih membawa keuntungan pada organisasi.

## E. Kerangka Konseptual



## F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah terdapat Perbedaan Kesejahteraan Psikologis ditinjau dari Usia Karyawan. Dengan asumsi bahwa Kesejahteraan Psikologis pada karyawan yang memiliki usia lebih matang lebih tinggi dibandingkan dengan Kesejahteraan Psikologis pada karyawan yang memiliki usia lebih muda.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

-----  
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang  
-----

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/19/19

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

Dalam sebuah penelitian yang paling penting adalah metode yang digunakan dalam sebuah penelitian. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dan dalam bab ini akan diuraikan pokok-pokok bahasan sebagai berikut : (a) Identifikasi variabel penelitian, (b) Defenisi operasional variabel penelitian, (c) Populasi, sampel, dan Metode pengambilan sampel, (d) Metode pengambilan data, (e) Validitas dan Reabilitas, (f) Metode Analisis Data.

#### A. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk dapat menguji hipotesis terlebih dahulu didefinisikan variabelnya, adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel Bebas : Usia Karyawan (X)
2. Variabel Terikat : Kesejahteraan Psikologis (Y)

#### B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai metode pengukuran yang telah dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1. Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis adalah pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal, dimana seseorang memiliki motivasi, dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi positif, menikmati semua kegiatan pekerjaannya dan akan bertahan lama pada pekerjaannya.

Dilihat dari beberapa aspek kesejahteraan psikologis yaitu: Penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), memiliki kemandirian (*autonomy*), mampu mengontrol lingkungan eksternal (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in live*), dan pengembangan potensi dalam diri (*personal growth*).

## 2. Usia (Umur)

Umur mempengaruhi daya tangkap dan pola pikir seseorang. Semakin bertambah umur akan semakin berkembang pula daya tangkap dan pola pikirnya, sehingga pengetahuan yang diperoleh semakin banyak. Usia (umur) adalah salah satu variabel demografi yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan ataupun organisasi.



## **C. Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel Populasi**

### **1. Populasi**

Populasi adalah individu yang mempunyai satu ciri atau sifat yang sama dengan subjek penelitian Hadi (2000). Sedangkan subjek penelitian yaitu orang yang menjadi sumber data dan diambil dari populasi penelitian dan subjek penelitian merupakan sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel yang diteliti. Pada dasarnya, subjek penelitian adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian Azwar (2003). Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Subjek penelitian seluruhnya berasal dari suatu populasi. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di berjumlah 138 orang yang berusia antara 25-60 tahun di PT. PERKEBUNAN NUSANTARAIII (Persero). Dalam penelitian ini penulis mengungkapkan fenomena yang ada di pembahasan latar belakang yang menjadi populasi.

### **2. Sampel dan Metode Pengambilan Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk mendapatkan gambaran dari seluruh populasi dan untuk menentukan besar kecilnya ukuran sampel harus mempertimbangkan berbagai faktor termasuk besarnya tenaga, waktu dan dana. Sebagian peneliti mengatakan bahwa ukuran sampel tidak boleh kurang dari 5% dari ukuran populasi, tetapi sebagian lagi mengatakan tidak kurang dari 10% (Lubis, 2010). Total karyawan sebanyak berjumlah 138 orang yang berusia antara 25-60 tahun di PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero). Menurut Arikunto (1996) sampel adalah sebagian populasi yang diteliti. Hasil penelitian sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh

populasi. Generalisasi adalah kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Selanjutnya menurut Arikunto (1996) sampel bertujuan dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan berdasarkan atas strata, random, atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu. Dalam menggunakan teknik sampel ini ada syarat-syarat yang harus dipenuhi yaitu :

- a. Pengambilan sampel harus didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat atau karakteristik tertentu, yang merupakan ciri-ciri pokok populasi.
- b. Subjek yang diambil sebagai sampel benar-benar merupakan subjek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi.
- c. Penentuan karakteristik populasi dilakukan dengan cermat didalam studi pendahuluan.

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut Lubis (2010) *purposive sampling* atau sampel secara sengaja adalah metode penarikan sampel dari populasi dengan tidak mempertimbangkan peluang (*non probability sampling*), dimana sampel secara sengaja dilakukan dengan memilih sampel yang sesuai dengan memenuhi kriteria tertentu dan mengabaikan yang tidak sesuai dengan kriteria tersebut. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Karyawan Tetap PT. Perkebunan Nasional III (Persero)
2. Karyawan yang telah bekerja dan mengabdikan selama lebih dari 5 tahun.

Jadi sesuai dengan karakter diatas maka peneliti mendapatkan hasil sampel dengan 102 orang (sudah memenuhi karakter diatas).

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengambil data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah metode skala untuk variabel Kesejahteraan Psikologis. Metode skala dipergunakan untuk mengukur pengaruh Dukungan sosial terhadap Kesejahteraan Psikologis. Sedangkan variabel Usia, data yang digunakan juga berupa metode skala.

Menurut Hadi (1987) metode skala (dalam metode skala SPSS) yaitu suatu metode pengumpulan data yang merupakan suatu daftar pertanyaan mengenai suatu hal yang harus dijawab oleh subjek secara tertulis. Metode skala mempunyai kebaikan-kebaikan sebagai berikut :

1. Subjek adalah seorang yang paling tahu mengenai dirinya sendiri.
2. Apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud oleh peneliti.

Selain itu metode skala ini dipandang praktis karena :

1. Dapat disusun dengan teliti oleh peneliti
2. Dapat diperoleh data yang objektif dengan waktu yang relatif singkat
3. Penyelenggaraannya sederhana
4. Waktu, biaya, dan tenaga yang digunakan lebih ekonomis
5. Lebih menjamin keseragaman dalam perumusan kata-kata, isi maupun urutan pernyataan.

Untuk variabel Kesejahteraan Psikologis, dapat diuraikan sebagai berikut. Skala diatas menggunakan skala likert dengan 4 pilihan jawaban yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Nilai yang diberikan untuk *favourable* yakni: Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

Sedangkan untuk item *unfavourable*, nilai yang diberikan yakni : Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Berdasarkan cara penyampaiannya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

Untuk variabel Usia, responden akan ditanya mengenai skala usia mereka. Adapun pembagian skala ini diambil berdasarkan pernyataan dari dari Luthans (1995) dalam Beitler, dkk. (2016) yakni sebagai berikut:

- a. 22-28 tahun yakni masuk usia dewasa
- b. 33-40 tahun yakni usia pematangan diri
- c. 45-50 tahun yakni masuk usia paruh baya
- d. 55-60 tahun yakni puncak usia dewasa

## E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Validitas

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, 2003).

Validitas berasal dari kata "*validity*" yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2003). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi product moment dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Hadi, 2000).

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right)\left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien *product moment* antar skor butir dengan skor total

X =Skor tiap butir

Y = Skor total butir

n = Jumlah subjek

## 2. Reliabilitas

Konsep dari reabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya.

Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dlaam diri subjek yang diukur belum berubah Azwar (1992).

Uji reliabilitas menggunakan program SPSS versi 16.0 didapati reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Metode Alpa cocok digunakan pada penelitian ini karena skor pada skala ini berbentuk likert. Rumus reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach* adalah :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  : Reliabilitas instrument

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma$  : Jumlah varian butir

$\sigma_1^2$  : Varian Total

## Interpretasi Koefisien Reliabilitas menurut Guilford

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
> 0.9	Sangat Reliabel
0.7-0.9	Reliabel
0.4-0.69	Cukup Reliabel
0.2-0.39	Kurang Reliabel
< 0.2	Tidak Reliabel

### F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *one way Anova*. Alasan digunakannya teknik anova ini adalah karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat perbedaan di antara dua kelompok yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan *one way Anova*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu:

1. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap variable telah menyebar secara normal.
2. Uji Homogenitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variable memiliki varian yang sama atau berbeda.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

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

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan *one way Anova* diketahui bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan usia karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) dengan nilai F sebesar 1.709 dan nilai signifikan  $p = 0.001 < 0.05$ . Dari hasil perbedaan ini maka dapat dinyatakan dimana semakin tinggi usia karyawan maka semakin sejahtera psikologis karyawan sebaliknya semakin rendah usia karyawan maka semakin rendah sejahtera psikologis karyawan. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini diterima.
2. Dalam penelitian ini karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) mempunyai kesejahteraan psikologis yang tergolong tinggi dimana terlihat nilai mean empiric  $174.06 >$  nilai mean hipotetik 125. Usia 22-28 tahun yakni masuk usia dewasa diketahui nilai mean empiric  $135.15 >$  nilai hipotetik 125 dan usia 33-40 tahun yakni usia pematangan diri dimana



terlihat nilai mean empiric 142.32 > nilai mean hipotetik 125 yang tergolong sedang. Sedangkan itu usia 45-50 tahun yakni masuk usia paruh baya dimana terlihat nilai mean empiric 177.17 > nilai mean hipotetik 125 dan usia 55-60 tahun yakni puncak usia dewasa (nilai mean empiric 178.29 > nilai mean hipotetik 125) tergolong tinggi.

## **B. Saran**

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

### 1. Kepada subjek penelitian

Berpedoman pada hasil penelitian diatas yang menyatakan bahwa para karyawan memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi sehingga diharapkan tetap mempertahankan penerimaan terhadap sendiri seperti mengembangkan potensi dari dalam diri, kemudian menjalin hubungan yang positif dan baik dengan orang lain, selalu berperilaku mandiri, dan memiliki tujuan hidup yang jelas sehinggasemakin dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis menjadi lebih tinggi lagi.

### 2. Kepada Perusahaan

Penelitian ini juga dapat menjadi masukan kepada pihak perusahaan agar lebih mampu memperhatikan kondisi para pegawainya tidak hanya dari sisi fisik namun juga dari sisi non fisik diantaranya menjalin hubungan yang baik dan penuh rasa kekeluargaan kepada setiap karyawan yang diharapkan mampu memperlancar pencapaian tujuan perusahaan.

### 3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan maka kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat memperdalam dan memperluas kajian mengenai kesejahteraan psikologis yang secara definisi masih harus diperdalam lagi, serta mampu menemukan teori-teori yang lebih baik lagi untuk dijadikan variabel dalam





# 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](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 1004 /FPSI/01.10/VII/2019  
 Lampiran : -  
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 29 Juli 2019

Yth, Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)  
 Di  
 Tempat

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

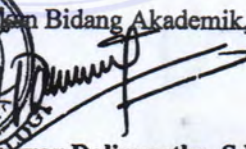
Nama : Khairina Lubis  
 NPM : 16 860 0530  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Jl. Sei Batang Hari No. 2 Simpang Tanjung Medan Sunggal Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Perbedaan Kesejahteraan Psikologis di tinjau dari Usia Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*".

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,  
  
 H. Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

## DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara

Abdullah, M. R. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*.

Angraeni, T., & Cahyanti, I. Y. (2012). *Perbedaan psychological well-being pada penderita diabetes tipe 2 usia dewasa madya ditinjau dari strategi coping*. *Jurnal psikologi Klinis dan kesehatan mental*, 1(02), 86-93.

Aspinwall, L.G. (2002). *A psychology of Human Strengths*. Washington: American Psychological Association

Azwar, S (1986), *Reliabilitas dan Validitas: Seri Pengukuran Psikologi*. Yogyakarta. Penerbit Liberty

Azka Milatina, Milda Yunavianti. (2015). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Psychological Well-Being Pada Wanita Menopose di (Rs Harapan Bunda Bandung)*. <http://bit.ly/2ghSgt1> (10 November 2016)

Azwar, S (1986). *Realibilitas dan validitas: Seri pengukuran Psikologi*. Yogyakarta, Penerbit Liberty

Barger, A (2010). *Riview: Happines At Work. United States: Basil And Spise*.

Bastaman. H.D. (2000). *Logotrapi dan Islam: Sejalankah” Dalam Renor K (Ed) Metodologi Psikologi islam*. Yogyakarta:Pustaka Belajar.

Beitler, L. A., Machowski, S., Johnson, S., & Zapf, D. (2016). *Conflict management and age in service professions*. *International Journal of Conflict Management*, 27(3), 302-330.

Chaiprasit, K & Santidrikhal, O.(2001). *Happines Work Of Employees in small And Medium-Sized Enterpriness*. Thailand. Procedia-Social And Behavioral Scineces, 5 189-200.

Cohen & Syme, (1985). *Pengertian dukungan sosial*. Tersedian di <http://wangmuba.com/2009/03/pengertian-dukungansosial/> (28 maret 2011).

Davis, A. L., & Rothstein, H. R. (2006). The effects of the perceived behavioral integrity of managers on employee attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business Ethics*, 67(4), 407-419.

De lazzi, S.A 2000. *Emotona; Intelligence, Meaning And Psychological Well Being: A Comparison Between Early And Late Adolenscence*.

- Desiningrum, D. R. (2015). *Kesejahteraan psikologis lansiajanda/duda ditinjau dari persepsi terhadap dukungan sosial dan gender*. Jurnal Psikologi, 13(2), 102-106.
- Dew, K.S (2009). *Kesehatan mental (Mentl Health) Penyesuaian dalam kehidupan sehari-hari*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S (1987). *Metodologi Research, Jilid II*. Yogyakarta, Liberty
- Hasibuan, melayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Harter, J. K., Schmidt, F.L., & Keyes, C.L.M. (2003). *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies*. In C.L.M. Keyes and J Haidt (Eds) *Flourishing, Positive Psychology and the Life Well-lived*. Washington DC, USA: American Psychological Society.
- Hasibuan, M. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hendry T, dkk. (2008). *Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Psikoogis Karyawan*.
- Huppert, F.A (2009). *Psychological. Well-Being: Evidance Regarding It's Cause And Consequences*. *Applied Psychology: Health And Well-Being*. Vol(2) 137-164.
- House, J.S& Khan, R.L (1985). *Meesunes and Concepts of Support*. Orlando: Academinc Press.
- Idris, H. A. (2016). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Deepublish.
- Irianto, A. (2016). *Demografi dan Kependudukan*. Prenada Media.
- Ismawati, Ismawati (2013) *Peran perubahan organisasi dengan kesejahteraan psikologis karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Istijanto, M. M. (2013). *Riset sumber daya manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Jhonson & Smith.(1991) *The Internal Dynamics Of Cooperative Learning*. Pleum Press: New york and london.
- Kaplan, H.I Sedock, B.I Greb, J.A (1993). *Sinopsis: Ilmu Pengetahuan Prilaku Psikiatri*. Jilid dua: Edisi Ke tujuh. Jakarta: Binapura Aksara.
- Kapteyn, A., Lee, J., Tassot, C., Vonkova, H., & Zamarro, G. (2015). *Dimensions of subjective well-being*. *Social indicators research*, 123(3), 625-660.
- Keyes, C. L. M., Hysom, S. J., & Lupo, K. L. (2000). *The positive organization: Leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line*. *The Psychologist-Manager Journal*, 4, 143-153.

- Lakoy, Ferry Santje. (2009). *Psychological Well-Being Perempuan Bekerja dengan Status menikah dan Belum Menikah*. Jurnal Psikologi Vol 7 No 02, Desember 2009.
- Lazarus, R.S (1993). *From Psychological Stress To The Emotion: A History Of Changing Outlooks Annual Review Of Psychology*. 44:1-21.
- Little, T. D. (2013). *The Oxford Handbook of Quantitative Methods: Volume 1 Foundations*. New York: Oxford University Press.
- Lubis, Z. (2010). *Penggunaan Statistika Dalam Penelitian Sosial*. Medan: Perdana.
- Lopez, S. J., Pedrotti, J. T., & Snyder, C. R. (2018). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Sage Publications.
- Margiati, L. (1999). *Stress Kerja: Penyebab Alternatif Pemecahannya, Dan Konflik Politik*. Th XII. No.3 Hal 71-80 Surabaya: Universitas Airlangga.
- Maslach, Christina. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. New Jersey: Prentice Hall. Inc.,
- Mora Indo, Siregar. (2011). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Motivasi Kerja Karyawan ODHA (Orang Dengan HIV-AIDS)*.
- Niken Widanarti. Aisah Indati. (2002). *Hubungan antara dukungan social Keluarga dengan self-efficacy Pada remaja di smu negeri 9 yogyakarta*. 2002 (universitas gadjah mada) <http://bit.ly/2geik8t> 16 november 2016.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pendidikan dan perilaku kesehatan*. Jakarta: rineka cipta, 16, 15-49.
- Nuswantari, D. (1998). *kamus kedokteran Dorland edisi 25*. Jakarta: EGC.
- Papilia, D.E Stren, H.L Feldman, R.D (2001). *Human Develoment Eight Edition*. New york:Mc Graw Hill Inc.
- Papilia, D.E Olds S.W, & Eldman R.D (2009). *Human Develoment Eight Edisi 10 Buku 2*. Jakarta Salemba Humarika.
- Pinquart, martin & Sorenson, Silvia (2000). *Inluences Of Socio Economic Status, Social Network, And Competence And Subjective Well-Being In Later Life: A Meta-Analysis Psychology And Againg*. Vol.15 No. 187-224.
- Prabowo, A. (2016). *Kesejahteraan psikologis remaja di sekolah*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 4(2), 246-260.
- Purnama, H. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada Cv Mitra Denso di Bandar Lampung*.
- Rahayu, P. P., & Salendu, A. (2018). *Peran Obsessive Passion Sebagai Mediator Dalam Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dan Kesejahteraan Psikologis Di Tempat Kerja*.

- Ramos, R.L (2007). *In The Eye Of The Beholder: Implicit Of Happiness Among Filipino Adolescent*. Philip[ines Journal Of Counseling Psychology 9,96-127.
- Ranihusna, D. (2010). *Efek rantai motivasi pada kinerja karyawan*. Jurnal Dinamika Manajemen, 1(2).
- Raz, J. (2004). *The Role Of Well-Being*. Philochoptical Perspective.18.Ethnic.
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan aplikasi..* Jakarta. PT. Perhalindo
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at work*. London: Palgrave MacMillan.
- Ryff, C. D., dan Singer, B. H. (2008). *Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach Psychological Well-Being*. Journal of Happiness Studies. Springer. <http://bit.ly/2ghYtoG> Diakses pada (12 November 2016).
- Ryff, C.D (1995). *Happiness Is Everything Of Is It? Exploration On The Meaning Of Psychological Well-Being*. Journal Of Personality And Social Psychology Vol. 57 No.6 1069-1081.
- Ryff, C.D & Keyes C.L.M (1999). *The Structure Of Psychological Well-Being*. Revisited Journal Of Personality And Social Psychology, 69,719,727.
- Santrock, Jhon W. (1999). *Life Span Development (7<sup>th</sup> Edition)*. USA: McGraw Hill.
- Sianturi, M.M & Zulkarnain. (2013). *Analisis Work Family Conflict Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pekerja*. Jurnal Sains Dan Praktik Psikologi 1(3) 207-205.
- Sirgy, M. J., Rahtz, D., Cicic, M. & Underwood, R. (2000). *A method for assessing residents' satisfaction with community-based services: A quality of life perspective*. Social Indicators Research, 49 (1): 279-316.
- Skanton, J. Nielsen K.M Brog V& Guzman, J. (2010). *'Are Leader' Well-Being, Behaviors And Associated With The Affective Well-Being Of Their Employees? A Systematic Review Of Three Decades Of Research' work And Stress*, Vol 4 No.2 PP 107-139.
- Smet, B (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta PT.Grasindo.
- Sunu, Pramudya. (2001). *Melindungi Lingkungan Dengan Menerapkan ISO 14001 PT.Gramedia Widia Sarana Indonesia Jakarta*.
- Susianti, D., & Rahardjo, W. (2017). *Komitmen Organisasi pada Petugas Halte Transjakarta Busway: Menilik Peran Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis*. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2).

- Soedarjadi. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Spector, P. E., (1997). *Job Satisfaction*. USA : SAGE Publications, Inc
- Subri, M. (2003). *Ekonomi sumber daya manusia*. Divisi Buku Perguruan Tinggi, RajaGrafindo Persada.
- Strauus and Saykes. (1999). *Prilaku Organisasi (Terjemahan Early Sundari)*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Taylor, S.E (1999). *Health Psychology (4<sup>th</sup>Ed)*. Boston Mc Graw Hill.
- Tenggara, H., & Suyasa, P. T. Y. (2010). *Kepuasan kerja Dan kesejahteraan psikologi karyawan*.
- Trisno, B. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Vanderstoep, S. W., & Johnston, D. D. (2009). *Research Methods for Everyday Life: Blending Qualitative and Quantitative Approaches*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Wahyuningsih, A., Surjaningrum, E. R., & Psych, M. A. (2013). *Kesejahteraan Psikologis pada Orang dengan Lupus (Odapus) Wanita Usia Dewasa Awal Berstatus Menikah*. Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental, 2(01).
- Wang, X & Kanungo, R.N (2004). *Nationaity Sosial Network And Psychological Well-Being: Expatriates In China*. Internasional journal Of Human Resource Management.Routledge. 15(4), 775-793.
- Watson, D.LBartali. G. Treggerthan, Frank, J. 1984. *Sosial Psychology: Scineces And Application: Scott Foresman & Company*.
- Warr, Peter. (2011). *Job And Jobs Holdes: Two Soures Of Happines And Unhappines Of Work Psychology*. Univ
- Wawan, A dan Dewi. (2010). *Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap, dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta: Nuha Medika, pp: 35-38, 40-45.
- Wignyowiyoto, S. (2002). *Leadership-Followership: Hubungan Dinamis Kepemimpinan-Keanakbuahan Sebagai Kunci Sukses Organisasi*. PPM. Jakarta.



## DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara

Abdullah, M. R. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*.

Angraeni, T., & Cahyanti, I. Y. (2012). *Perbedaan psychological well-being pada penderita diabetes tipe 2 usia dewasa madya ditinjau dari strategi coping*. *Jurnal psikologi Klinis dan kesehatan mental*, 1(02), 86-93.

Aspinwall, L.G. (2002). *A psychology of Human Strengths*. Washington: American Psychological Association

Azwar, S (1986), *Reliabilitas dan Validitas: Seri Pengukuran Psikologi*. Yogyakarta. Penerbit Liberty

Azka Milatina, Milda Yunavianti. (2015). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Psychological Well-Being Pada Wanita Menopose di (Rs Harapan Bunda Bandung)*. <http://bit.ly/2ghSgt1> (10 November 2016)

Azwar, S (1986). *Realibilitas dan validitas: Seri pengukuran Psikologi*. Yogyakarta, Penerbit Liberty

Barger, A (2010). *Riview: Happines At Work. United States: Basil And Spise*.

Bastaman. H.D. (2000). *Logotrapi dan Islam: Sejalankah” Dalam Renor K (Ed) Metodologi Psikologi islam*. Yogyakarta:Pustaka Belajar.

Beitler, L. A., Machowski, S., Johnson, S., & Zapf, D. (2016). *Conflict management and age in service professions*. *International Journal of Conflict Management*, 27(3), 302-330.

Chaiprasit, K & Santidrikhal, O.(2001). *Happines Work Of Employees in small And Medium-Sized Enterpriness*. Thailand. Procedia-Social And Behavioral Scineces, 5 189-200.

Cohen & Syme, (1985). *Pengertian dukungan sosial*. Tersedian di <http://wangmuba.com/2009/03/pengertian-dukungansosial/> (28 maret 2011).

Davis, A. L., & Rothstein, H. R. (2006). The effects of the perceived behavioral integrity of managers on employee attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business Ethics*, 67(4), 407-419.

De lazzi, S.A 2000. *Emotona; Intelligence, Meaning And Psychological Well Being: A Comparison Between Early And Late Adolenscence*.

- Desiningrum, D. R. (2015). *Kesejahteraan psikologis lansiajanda/duda ditinjau dari persepsi terhadap dukungan sosial dan gender*. Jurnal Psikologi, 13(2), 102-106.
- Dew, K.S (2009). *Kesehatan mental (Mentl Health) Penyesuaian dalam kehidupan sehari-hari*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S (1987). *Metodologi Research, Jilid II*. Yogyakarta, Liberty
- Hasibuan, melayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Harter, J. K., Schmidt, F.L., & Keyes, C.L.M. (2003). *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies*. In C.L.M. Keyes and J Haidt (Eds) *Flourishing, Positive Psychology and the Life Well-lived*. Washington DC, USA: American Psychological Society.
- Hasibuan, M. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hendry T, dkk. (2008). *Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Psikoogis Karyawan*.
- Huppert, F.A (2009). *Psychological. Well-Being: Evidance Regarding It's Cause And Consequences*. *Applied Psychology: Health And Well-Being*. Vol(2) 137-164.
- House, J.S& Khan, R.L (1985). *Meesunes and Concepts of Support*. Orlando: Academinc Press.
- Idris, H. A. (2016). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Deepublish.
- Irianto, A. (2016). *Demografi dan Kependudukan*. Prenada Media.
- Ismawati, Ismawati (2013) *Peran perubahan organisasi dengan kesejahteraan psikologis karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Istijanto, M. M. (2013). *Riset sumber daya manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Jhonson & Smith.(1991) *The Internal Dynamics Of Cooperative Learning*. Pleum Press: New york and london.
- Kaplan, H.I Sedock, B.I Greb, J.A (1993). *Sinopsis: Ilmu Pengetahuan Prilaku Psikiatri*. Jilid dua: Edisi Ke tujuh. Jakarta: Binapura Aksara.
- Kapteyn, A., Lee, J., Tassot, C., Vonkova, H., & Zamarro, G. (2015). *Dimensions of subjective well-being*. *Social indicators research*, 123(3), 625-660.
- Keyes, C. L. M., Hysom, S. J., & Lupo, K. L. (2000). *The positive organization: Leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line*. *The Psychologist-Manager Journal*, 4, 143-153.

- Lakoy, Ferry Santje. (2009). *Psychological Well-Being Perempuan Bekerja dengan Status menikah dan Belum Menikah*. Jurnal Psikologi Vol 7 No 02, Desember 2009.
- Lazarus, R.S (1993). *From Psychological Stress To The Emotion: A History Of Changing Outlooks Annual Review Of Psychology*. 44:1-21.
- Little, T. D. (2013). *The Oxford Handbook of Quantitative Methods: Volume 1 Foundations*. New York: Oxford University Press.
- Lubis, Z. (2010). *Penggunaan Statistika Dalam Penelitian Sosial*. Medan: Perdana.
- Lopez, S. J., Pedrotti, J. T., & Snyder, C. R. (2018). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Sage Publications.
- Margiati, L. (1999). *Stress Kerja: Penyebab Alternatif Pemecahannya, Dan Konflik Politik*. Th XII. No.3 Hal 71-80 Surabaya: Universitas Airlangga.
- Maslach, Christina. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. New Jersey: Prentice Hall. Inc.,
- Mora Indo, Siregar. (2011). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Motivasi Kerja Karyawan ODHA (Orang Dengan HIV-AIDS)*.
- Niken Widanarti. Aisah Indati. (2002). *Hubungan antara dukungan social Keluarga dengan self-efficacy Pada remaja di smu negeri 9 yogyakarta*. 2002 (universitas gadjah mada) <http://bit.ly/2geik8t> 16 november 2016.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pendidikan dan perilaku kesehatan*. Jakarta: rineka cipta, 16, 15-49.
- Nuswantari, D. (1998). *kamus kedokteran Dorland edisi 25*. Jakarta: EGC.
- Papilia, D.E Stren, H.L Feldman, R.D (2001). *Human Develoment Eight Edition*. New york:Mc Graw Hill Inc.
- Papilia, D.E Olds S.W, & Eldman R.D (2009). *Human Develoment Eight Edisi 10 Buku 2*. Jakarta Salemba Humarika.
- Pinquart, martin & Sorenson, Silvia (2000). *Inluences Of Socio Economic Status, Social Network, And Competence And Subjective Well-Being In Later Life: A Meta-Analysis Psychology And Againg*. Vol.15 No. 187-224.
- Prabowo, A. (2016). *Kesejahteraan psikologis remaja di sekolah*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 4(2), 246-260.
- Purnama, H. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada Cv Mitra Denso di Bandar Lampung*.
- Rahayu, P. P., & Salendu, A. (2018). *Peran Obsessive Passion Sebagai Mediator Dalam Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dan Kesejahteraan Psikologis Di Tempat Kerja*.

- Ramos, R.L (2007). *In The Eye Of The Beholder: Implicit Of Happiness Among Filipino Adolescent*. Philip[ines Journal Of Counseling Psychology 9,96-127.
- Ranihusna, D. (2010). *Efek rantai motivasi pada kinerja karyawan*. Jurnal Dinamika Manajemen, 1(2).
- Raz, J. (2004). *The Role Of Well-Being*. Philochoptical Perspective.18.Ethnic.
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan aplikasi..* Jakarta. PT. Perhalindo
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at work*. London: Palgrave MacMillan.
- Ryff, C. D., dan Singer, B. H. (2008). *Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach Psychological Well-Being*. Journal of Happiness Studies. Springer. <http://bit.ly/2ghYtoG> Diakses pada (12 November 2016).
- Ryff, C.D (1995). *Happiness Is Everything Of Is It? Exploration On The Meaning Of Psychological Well-Being*. Journal Of Personality And Social Psychology Vol. 57 No.6 1069-1081.
- Ryff, C.D & Keyes C.L.M (1999). *The Structure Of Psychological Well-Being*. Revisited Journal Of Personality And Social Psychology, 69,719,727.
- Santrock, Jhon W. (1999). *Life Span Development (7<sup>th</sup> Edition)*. USA: McGraw Hill.
- Sianturi, M.M & Zulkarnain. (2013). *Analisis Work Family Conflict Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pekerja*. Jurnal Sains Dan Praktik Psikologi 1(3) 207-205.
- Sirgy, M. J., Rahtz, D., Cicic, M. & Underwood, R. (2000). *A method for assessing residents' satisfaction with community-based services: A quality of life perspective*. Social Indicators Research, 49 (1): 279-316.
- Skanton, J. Nielsen K.M Brog V& Guzman, J. (2010). *'Are Leader' Well-Being, Behaviors And Associated With The Affective Well-Being Of Their Employess? A Systematic Review Of Three Decades Of Research' work And Stress*, Vol 4 No.2 PP 107-139.
- Smet, B (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta PT.Grasindo.
- Sunu, Pramudya. (2001). *Melindungi Lingkungan Dengan Menerapkan ISO 14001 PT.Gramedia Widia Sarana Indonesia Jakarta*.
- Susianti, D., & Rahardjo, W. (2017). *Komitmen Organisasi pada Petugas Halte Transjakarta Busway: Menilik Peran Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis*. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2).

- Soedarjadi. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Spector, P. E., (1997). *Job Satisfaction*. USA : SAGE Publications, Inc
- Subri, M. (2003). *Ekonomi sumber daya manusia*. Divisi Buku Perguruan Tinggi, RajaGrafindo Persada.
- Strauus and Saykes. (1999). *Prilaku Organisasi (Terjemahan Early Sundari)*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Taylor, S.E (1999). *Health Psychology (4<sup>th</sup>Ed)*. Boston Mc Graw Hill.
- Tenggara, H., & Suyasa, P. T. Y. (2010). *Kepuasan kerja Dan kesejahteraan psikologi karyawan*.
- Trisno, B. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Vanderstoep, S. W., & Johnston, D. D. (2009). *Research Methods for Everyday Life: Blending Qualitative and Quantitative Approaches*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Wahyuningsih, A., Surjaningrum, E. R., & Psych, M. A. (2013). *Kesejahteraan Psikologis pada Orang dengan Lupus (Odapus) Wanita Usia Dewasa Awal Berstatus Menikah*. Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental, 2(01).
- Wang, X & Kanungo, R.N (2004). *Nationaity Sosial Network And Psychological Well-Being: Expatriates In China*. Internasional journal Of Human Resource Management.Routledge. 15(4), 775-793.
- Watson, D.LBartali. G. Treggerthan, Frank, J. 1984. *Sosial Psychology: Scineces And Application: Scott Foresman & Company*.
- Warr, Peter. (2011). *Job And Jobs Holdes: Two Soures Of Happines And Unhappines Of Work Psychology*. Univ
- Wawan, A dan Dewi. (2010). *Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap, dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta: Nuha Medika, pp: 35-38, 40-45.
- Wignyowiyoto, S. (2002). *Leadership-Followership: Hubungan Dinamis Kepemimpinan-Keanakbuahan Sebagai Kunci Sukses Organisasi*. PPM. Jakarta.