

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DAN KONDISI KERJA
DENGAN *SUBJECTIVE WELL-BEING* PADA PEGAWAI
KANTOR CAMAT PANTAI LABU
KABUPATEN DELI SERDANG**

TESIS

OLEH

**VENNY EFFRIDAWANTY MANURUNG
NPM. 181804086**



**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/6/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DAN KONDISI KERJA
DENGAN *SUBJECTIVE WELL-BEING* PADA PEGAWAI
KANTOR CAMAT PANTAI LABU
KABUPATEN DELI SERDANG**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada
Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**VENNY EFFRIDAWANTY MANURUNG
NPM. 181804086**

**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/6/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22

UNIVERSITAS MEDAN AREA MAGISTER PSIKOLOGI

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Dukungan Sosial dan Kondisi Kerja dengan *Subjective Well-Being* pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang
Nama : Venny Effridawanty Manurung
NPM : 181804086

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. M. Rajab Lubis., MS

Pembimbing II



Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Dr. Risyda Fadilah., M.Psi., Psikologi

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani., MS

Telah diuji pada Tanggal 25 Maret 2021

Nama : Venny Effridawanty Manurung

NPM : 181804086

Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Nefi Darmayanti, M.Si

Sekretaris : Dr. Salamiah Sari Dewi, M.Psi

Pembimbing I : Dr. M. Rajab Lubis., MS

Pembimbing II : Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH

Penguji Tamu : Prof. Dr. Lahmuddin Lubis, M.Ed

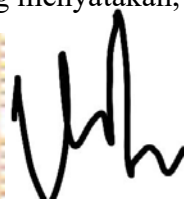
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 25 Maret 2022

Yang menyatakan,




Venny Effridawanty Manurung

**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 : Venny Effridawanty Manurung
NPM : 181804086
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DAN KONDISI KERJA DENGAN
SUBJECTIVE WELL-BEING PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT
PANTAI LABU KABUPATEN DELI SERDANG**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal :

Yang menyatakan



Venny Effridawanty Manurung

ABSTRAK**Hubungan Dukungan Sosial dan Kondisi Kerja Dengan *Subjective Well-Being* Pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang****Venny Effridawanty Manurung
NPM. 181804086**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dan kondisi kerja dengan *subjective well-being* pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan populasi penelitian adalah Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang berjumlah 149 Orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan sampling terpilih sebanyak 56 orang pegawai. Instrumen yang digunakan adalah instrument dukungan sosial, kondisi kerja dan *subjective well being*. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Tidak ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan *subjective well-being* yang ditunjukkan oleh $r_{1y}=0,065$ dan $p>0,01$ yaitu $p=0,635$. Kemudian (2) ada hubungan yang signifikan kondisi kerja dengan *subjective well-being*, yang ditunjukkan oleh koefisien $r_{2y}=0,682$ dan $p<0,01$ yaitu $p=0,000$. Kemudian (3) ada hubungan yang signifikan dukungan sosial dan kondisi kerja dengan *subjective well being* yang ditunjukkan oleh koefisien $F=23,237$ dan R (koefisien regresi)= $0,684$ sedangkan $R^2=0,467$ dengan $p<0,05$ yaitu $p=0,000$ yang artinya semakin tinggi tingkat dukungan sosial dan kondisi kerja maka semakin tinggi *subjective well being*. Sebaliknya semakin rendah tingkat dukungan sosial dan kondisi kerja maka semakin rendah *subjective well being*.

Kata Kunci: dukungan sosial, kondisi kerja dan *subjective well-being*

ABSTRACT***The Relationship of Social Support and Working Conditions with Subjective Well-Being in Employees at the Office of Pantai Labu District Deli Serdang Regency*****Venny Effridawanty Manurung
NPM. 181804086**

This research is aimed to know the relationship between social support and working conditions with subjective well-being of the employees at the office of Pantai Labu District Deli Serdang Regency. The research method is a quantitative, the population of this research are 149 employees at The Office of Pantai Labu District Deli Serdang Regency. The sampling technique used is Purposive Sampling technique with a selected sample size of 56 people. The instrument used are social support instrument, working condition instrument and subjective well being instrument. The analysis used is Multiple Regression Analysis. Analysis of research data shows that (1) there is no significant relationship between social support and subjective well-being as indicated by $r_{x1y}=0.065$ and $p=0.635$, namely $p>0.01$; (2) there is a significant relationship between working conditions and subjective well-being, as indicated by the coefficient $r_{x2y}=0.682$ and $p=0.000$, namely $p<0.01$; (3) there is a significant relationship between social support and working conditions with subjective well-being as indicated by the coefficient $F=23,237$ and R (regression coefficient) = 0.684 while $R^2=0.467$ with $p=0.000$, $p<0.05$, means that the high level of social support and working condition progressively increase the level of subjective well being. On the contrary, the low level of social support and working condition progressively lower the level of subjective well being.

Keywords: *social support, working conditions, subjective well-being*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah swt atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan tesis.

Adapun judul dari tesis ini adalah “**Hubungan Dukungan Sosial dan Kondisi Kerja dengan *Subjective Well-Being* pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang**”. Tesis ini merupakan suatu syarat untuk dapat memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyusun tesis ini sesuai dengan kemampuan yang ada, banyak sekali hambatan dan kesulitan yang dialami oleh peneliti dalam menyiapkan tesis. Keberhasilan dalam menyelesaikan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu peneliti mengharapkan saran dan kritik dari pembaca yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga tesis ini bermanfaat bagi para pembaca terutama dalam dunia pendidikan pada umumnya dan khususnya dalam bidang Psikologi khususnya tingkat Pascasarjana dan apabila dalam penelitian ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan maka penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya, semoga kebaikan yang diberikan mendapat imbalan dari Allah Swt, Amiiin.

Medan, 25 Maret 2022
Penulis,

Venny Effridawanty Manurung
NPM. 181804086

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas semua karunia dan rahmat yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar magister psikologi di Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area dengan Judul: **Hubungan Dukungan Sosial dan Kondisi Kerja dengan *Subjective Well-Being* pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang.**

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, tesis ini sulit untuk selesai. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan., M.Eng.,M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani.MS.
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Dr. Risydah Fadilah, M.Psi, Psikolog.
4. Dr. M. Rajab Lubis, MS atas bimbingan, motivasi, saran dan kritik serta kesediaan meluangkan waktu sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
5. Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH atas bantuan, bimbingan dan arahan dalam penyusunan tesis.
6. Bapak Prof. Lahmuddin atas kesediaannya memberikan bimbingan, kritik dan saran sehingga tesis ini dapat menjadi lebih baik.

7. Seluruh dosen, staf dan pegawai di Program Magister Psikologi UMA atas ilmu dan bantuan selama perkuliahan.
8. Keluarga khususnya Ibunda tersayang, suami, kakak, keponakan dan anak anak tercinta (Hans Dzikry, Aidan, Aghniya dan Hayza).
9. Camat Pantai Labu yang pernah menjadi atasan langsung dari awal perkuliahan hingga selesai antara lain Bapak Ayub, Bapak Irawadi, Bapak Syukri dan Bapak Rahmat Azahar Siregar.
10. Teman – teman Magister Psikologi Industri dan Organisasi Stambuk 2018, Icha, Bang Romi, Bang Emil, Bang Seniman, Galih, Flo, Sendoro dan teman lainnya.
11. Para responden dan teman sejawat di Kantor Camat Pantai Labu atas bantuan dan dukungannya.

Demikian ucapan terimakasih ini semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Peneliti,

VENNY EFFRIDAWANTY M

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
.....	
1	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	18
1.3. Batasan Masalah.....	18
1.4. Rumusan Masalah.....	20
1.5. Tujuan Penelitian.....	20
1.6. Manfaat Penelitian.....	21
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	22
2.1. Kerangka Teori.....	22
2.1.1. <i>Subjective Well Being</i>	22
A. Pengertian <i>Subjective Well Being</i>	22
B. Dimensi <i>Subjective Well Being</i>	25
C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Subjective Well Being</i>	35
2.1.2. Dukungan Sosial.....	37
A. Pengertian Dukungan Sosial.....	37
B. Dimensi Dukungan Sosial.....	39
C. Sumber Dukungan Sosial.....	44
2.1.3. Kondisi Kerja.....	45
A. Pengertian Kondisi Kerja.....	45
B. Dimensi Kondisi Kerja.....	47
2.1.4. Hubungan Dukungan Sosial dan Kondisi Kerja dengan <i>Subjective Well Being</i>	54
2.2. Penelitian Relevan.....	59
2.3. Kerangka Konseptual.....	65
2.4. Hipotesis.....	66
BAB III METODE PENELITIAN	67
3.1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	67

3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	67
3.3. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel.....	69
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	72
3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	78
3.6. Hasil Uji Coba Alat Ukur	80
3.7. Prosedur Penelitian.....	85
3.8. Waktu dan Tempat Penelitian.....	87
3.9. Metode Analisis Data.....	88
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	91
4.1. Orientasi Kanchah	91
4.2. Persiapan Penelitian.....	92
4.3. Pelaksanaan Penelitian.....	93
4.4. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	94
4.5. Pembahasan Hasil Penelitian.....	106
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	115
5.1. Kesimpulan.....	115
5.2. Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA.....	118
LAMPIRAN.....	
.....	
122	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Data Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang.....	70
Tabel 3.2. Data Pegawai dengan Masa Kerja ≥ 5 Tahun.....	72
Tabel 3.3. <i>Blue Print</i> Instrumen <i>Subjective Well Being</i>	75
Tabel 3.4. <i>Blue Print</i> Instrumen Dukungan Sosial.....	76
Tabel 3.5. <i>Blue Print</i> Instrumen Kondisi Kerja.....	77
Tabel 3.6. Distribusi Penyebaran Dukungan Sosial Setelah Uji Coba.....	82
Tabel 3.7. Distribusi Penyebaran Kondisi Kerja Setelah Uji Coba.....	83
Tabel 3.8. Distribusi Penyebaran <i>Subjective Well Being</i> Setelah Uji Coba....	84
Tabel 3.9. Bagan Waktu Penelitian.....	87
Tabel 4.1. Rangkuman Uji Normalitas Shapiro – Wilk <i>Z</i>	95
Tabel 4.2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	96
Tabel 4.3. Hasil Uji Normalitas.....	96
Tabel 4.4. Hasil Uji Linieritas Hubungan.....	97
Tabel 4.5. Ringkasan Hasil Analisis Data.....	99
Tabel 4.6. Interpretasi Koefisien Korelasi Menurut Sugiyono (2016;184)....	100
Tabel 4.7. Hasil Analisis Koefisien Regresi.....	101
Tabel 4.8. Hasil Analisis Data Mean Empirik.....	103
Tabel 4.9. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	105
Tabel 4.10. Hubungan Dukungan Sosial dengan <i>Subjective Well Being</i>	106
Tabel 4.11. Hubungan Kondisi Kerja dengan <i>Subjective Well Being</i>	108
Tabel 4.12. Koefisien Regresi dan Kesimpulan Penelitian.....	111

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Laporan Hasil Observasi	122
Lampiran 2. Instrumen Penelitian Sebelum Ujicoba	124
Lampiran 3. Tabulasi Data Angket (Dukungan Sosial).....	131
Lampiran 4. Tabulasi Data Angket (Kondisi Kerja).....	133
Lampiran 5. Tabulasi Data Angket (<i>Subjective Well-Being</i>).....	135
Lampiran 6. Tabulasi Data Penelitian (Dukungan Sosial).....	137
Lampiran 7. Tabulasi Data Penelitian (Kondisi Kerja).....	140
Lampiran 8. Tabulasi Data Angket (<i>Subjective Well-Being</i>).....	143
Lampiran 9. Perhitungan Validitas Angket Dukungan Sosial.....	146
Lampiran 10. Perhitungan Validitas Angket Kondisi Kerja.....	150
Lampiran 11. Perhitungan Validitas Angket <i>Subjective Well-Being</i>	154
Lampiran 12. Perhitungan Reliabilitas Angket Dukungan Sosial.....	158
Lampiran 13. Perhitungan Reliabilitas Angket Kondisi Kerja.....	159
Lampiran 14. Perhitungan Reliabilitas Angket <i>Subjective Well-Being</i>	160
Lampiran 15. Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba.....	161
Lampiran 16. Tabulasi Data Angket Hasil Penelitian.....	168
Lampiran 17. Deskripsi Data Penelitian.....	169
Lampiran 18. Uji Asumsi Klasik Normalitas.....	170
Lampiran 19. Uji Linearitas.....	172
Lampiran 20. Uji Hipotesis.....	174
Lampiran 21. Tabel Korelasi.....	176
Lampiran 22. Tabel Konsultasi.....	177
Lampiran 23. Dokumentasi Penelitian.....	181
Lampiran 24. Surat Keterangan Penelitian.....	181

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pandemi Covid-19 telah membawa perubahan terhadap kehidupan manusia. Pandemi ini menimbulkan dampak perubahan di semua sektor kehidupan, seperti: pendidikan, perekonomian, kesehatan, pariwisata, perindustrian, transportasi, kesejahteraan dan lainnya. Perubahan – perubahan tersebut dikuatkan dengan kebijakan-kebijakan yang diterbitkan pemerintah sebagai usaha untuk memutus rantai penyebaran virus Covid-19. Pertahanan suatu negara seolah tumbang seketika, semua individu mengalami kebingungan akan bagaimana kehidupan kedepan nantinya. Kondisi kesejahteraan disini juga dipertanyakan, apakah terpenuhi atau tidak, jika melihat situasi dan kebijakan yang telah ditetapkan pemerintah, kondisi kesejahteraan tidak berjalan seperti biasanya.

Pada umumnya, orang mengenal kesejahteraan sebagai suatu kondisi dimana diri dalam keadaan makmur, damai, bahagia dan kondisi dimana seseorang merasa puas akan hidupnya. Hidup yang sejahtera merupakan hidup yang didambakan oleh setiap orang di dunia. Kebahagiaan adalah keadaan yang dicita-citakan oleh setiap individu yang hidup dalam ranah pekerjaan maupun dalam keadaan biasanya.

Kaswan (2017) menyebutkan setidaknya ada empat alasan mengapa kebahagiaan dalam hidup merupakan hal yang penting, pertama, orang-orang yang bahagia memiliki kebiasaan yang lebih baik berkenaan dengan kesehatan,

tekanan darah yang lebih rendah, sistem kekebalan yang lebih kuat daripada mereka yang kurang bahagia. Kedua, orang-orang yang bahagia tampak lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan orang-orang yang kurang bahagia. Ketiga, orang yang berbahagia tidak saja lebih mampu menanggung rasa sakit dan melakukan langkah-langkah pencegahan masalah kesehatan dan keamanan, tetapi emosi positif juga menetralkan emosi negatif. Orang yang bahagia lebih kuat menghadapi kejadian-kejadian yang tidak menyenangkan. Keempat, orang-orang yang berbahagia memiliki lebih banyak teman biasa maupun teman dekat, lebih mungkin untuk menikah, dan lebih terlibat dalam kegiatan berkelompok dibandingkan dengan mereka yang tidak bahagia. Orang-orang yang bahagia lebih cenderung menunjukkan altruisme.

Kesejahteraan karyawan digambarkan sebagai kondisi psikis yang optimal, terdapat dua pendekatan dalam kesejahteraan karyawan. Pertama adalah pendekatan *hedonic* (kebahagiaan) dan yang kedua adalah pendekatan pendekatan *eudaimonik* (motivasi batin). Jenis kebahagiaan kita bukan perasaan enak, menjadi kaya, atau memiliki sesuatu, melainkan cara hidup. Kesenangan datang dan pergi, jenis kebahagiaan kita abadi, dia tetap ada bahkan ketika kita sedang terluka dan ketika hidup tidak ramah kepada kita. Selama kita berusaha maju, berkembang, dan memenuhi potensi kita, kita memiliki kehidupan yang baik, bahagia, atau *eudemonia*. Tradisi kesejahteraan *eudaimonik* berfokus pada aspek-aspek berfungsinya manusia yang mempromosikan dan merefleksikan pengejaran tujuan hidup yang bermakna (Gallagher, 2009 dalam Kaswan, 2017).

Seseorang mulai lebih memikirkan mengenai kesejahteraan dalam hidupnya di saat seseorang memasuki usia yang lebih dewasa. Perubahan seseorang dalam usia perkembangan menuntut pula perubahan perkembangan dalam segala segi kehidupannya. Terlebih lagi disaat seseorang berada di usia dewasa awal dimana terdapat peran baru, tanggung jawab baru, tugas baru dan harapan-harapan yang baru. Berbagai alasan mendasari seseorang pada usia dewasa awal mencari jalan hidupnya untuk dapat memenuhi harapan tersebut dalam mencapai kesejahteraan hidup. Individu yang bekerja akan mengukur tingkat kesejahteraan yang diperoleh dari kebermanfaatan pendapatan yang dihasilkan, baik secara jumlah maupun secara kecukupan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Variabel yang membahas mengenai kesejahteraan karyawan lebih dititikberatkan pada tingkat *subjective well being* karyawan atau pegawai.

Subjective well being adalah bagian dari dimensi psikologi positif yang berfokus pada seberapa menyenangkan kehidupan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Kehidupan menyenangkan yang dimaksud yaitu berhubungan dengan hadirnya perasaan positif yang nyata dalam kepuasan akan terpenuhinya keinginan individu (Henderson & Knight, 2012). Jadi arah kajian psikologi positif difokuskan pada tingkat kebahagiaan seseorang dalam menjalani pekerjaannya pada posisi tertentu.

Subjective well being berfokus pada evaluasi individu terhadap hidup mereka mengarah pada indikator kebahagiaan hidupnya. Evaluasi yang dimaksud adalah kognitif dan afektif (Diener, 2000). Chapple (2010) menyebutkan dua komponen dari *subjective well being* diantaranya adalah komponen afektif dan

komponen negatif. Kulaksizoglu dan Topus (2014) menyatakan bahwa terdapat 3 komponen dari *subjective well being* yang diantaranya adalah afek positif, afek negatif dan kepuasan hidup. Selanjutnya Diener (dalam Utami, 2009) menjelaskan bahwa seseorang dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi apabila individu mengalami kepuasan hidup dan lebih mengalami kegembiraan serta tidak terlalu sering mengalami emosi tidak menyenangkan seperti kesedihan dan kemarahan. Sebaliknya, seseorang dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif yang rendah apabila individu tidak merasa puas dengan hidupnya, memiliki sedikit afeksi dan kegembiraan, dan lebih sering mengalami emosi negatif seperti kemarahan dan kecemasan. Komponen kognitif dan afektif dari *subjective well being* memiliki keterkaitan yang tinggi.

Individu dengan *subjective well-being* tinggi akan merasa bahagia dan senang saat berada bersama dengan teman dekat dan keluarga. Individu juga menjadi kreatif, optimis, kerja keras, tidak mudah putus asa, dan lebih banyak tersenyum dari pada individu yang menyebut dirinya tidak bahagia (Argyle, 2000). Dengan keadaan *subjective well-being* yang tinggi, individu tersebut akan lebih mampu mengontrol emosinya dan menghadapi berbagai peristiwa hidup dengan lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Flugel dan Johnson (dalam Utami, 2009) yang menyatakan bahwa afek positif dapat menimbulkan perasaan aktif dan energik, sehingga membuat lebih produktif. Berbeda halnya dengan individu dengan *subjective well-being* tinggi, Myers dan Diener (dalam Nisfiannor dkk, 2004) menjelaskan bahwa individu dengan *subjective well-being* yang rendah, memandang rendah hidupnya dan menganggap peristiwa yang terjadi sebagai hal

yang tidak menyenangkan. Hal ini nampak seperti kecemasan, depresi, dan kemarahan. Kondisi ini dilihat dari keadaan pekerjaan individu yang mengharuskan individu untuk profesional dan maksimal dalam melakukan pekerjaan tertentu.

Bukti tentang pentingnya keadaan *subjective well-being* yaitu penelitian yang menunjukkan bahwa orang yang bahagia cenderung memiliki manfaat sosial yang lebih besar, hasil kerja yang lebih baik, sistem kekebalan tubuh yang lebih baik, menjadi lebih kooperatif, prososial yang tinggi dan hidupnya akan lebih lama dibandingkan orang yang tidak bahagia (Lyubomirsky, 2005). Ketika individu itu memiliki atau merasakan *subjective well-being* yang baik dan cukup pada dirinya, hal itu akan mempengaruhi segala sesuatunya, baik itu dalam pekerjaan, kesehatan, hubungan sosial maupun hal lainnya. *Subjective well-being* begitu pentingnya bagi setiap individu baik yang bekerja maupun yang tidak, bagi usia remaja maupun usia dewasa.

Namun dalam kenyataannya tidak semua orang bisa merasakan kesejahteraan psikologis di dalam hidupnya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa kasus yang terjadi pada karyawan-karyawan di Indonesia, seperti yang tercantum di surat kabar telah terjadi pemutusan hubungan kerja, upah minimum, kondisi pekerjaan yang tidak stabil dan itu sangat mempengaruhi ketenangan dan kenyamanan individu yang sedang bekerja sehingga mempengaruhi kualitas kerjanya. Pengesahan RUU Cipta Kerja atau Omnibus Law menjadi Undang-undang mengubah sejumlah aturan bagi buruh di Indonesia antara lain: pekerja terancam tidak menerima pesangon, lebih mudahnya tenaga kerja asing masuk ke

Indonesia, penghapusan batasan maksimum 3 tahun untuk karyawan kontrak, penambahan jam lembur dan cuti panjang hilang, serta tak ada lagi upah minimal kota/ kabupaten (CNN Indonesia, 06/10/2020). Hal ini tentu saja akan berpengaruh terhadap kebahagiaan dan kesejahteraan para pekerja.

Bukti lainnya adalah ketidakseimbangan jumlah pengangguran dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia sehingga memunculkan ketidakbahagiaan individu setelah menyelesaikan pendidikannya pada jenjang perguruan tinggi. Laporan terkait dengan *subjective well being* pada lebih dari sejuta orang di 45 negara menunjukkan bahwa rata-rata penilaian pribadi secara global atas *subjective well being* adalah mengesankan yaitu 6,75 dalam skala 10 angka. Di Jakarta, Indonesia, ditemukan bahwa *subjective well being* cenderung rendah pada populasi dewasa awal, namun cenderung stabil bahkan meningkat pada populasi dewasa akhir (Ayuningsih, 2007).

Uraian di atas telah jelas menggambarkan bahwa kasus *subjective well-being* dalam dunia kerja sering dijadikan suatu permasalahan oleh para karyawan. Termasuk kondisi pada para pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang, dari hasil tinjauan langsung serta wawancara di Kantor Camat Pantai Labu, peneliti menyimpulkan bahwa secara emosional keadaan kebahagiaan pegawai dirasa cukup dengan cukupnya fasilitas kerja dan upah kerja yang dihasilkan namun ini belum merata pada setiap golongan maupun daerah tanggung jawab kerja. Ada perbedaan yang disesuaikan pemerintah daerah terkait pemenuhan upah kerja dengan kondisi desa yang menjadi wilayah tanggung jawab pemerintah daerah Pantai Labu. Kondisi demografis sering menyebabkan

kelelahan pegawai dalam bekerja karena suhu yang cukup panas dan jauhnya jarak dari satu desa ke desa lain sehingga membutuhkan waktu lama untuk melakukan mobilisasi yang saling terintegrasi. Dengan adanya tantangan kerja yang demikian itu, menurut beberapa pegawai dirasa perlu bagi pimpinan daerah mengkaji ulang kebutuhan pegawainya dalam melakukan pekerjaannya.

Dari segi psikologis, sebagian pegawai memberikan penjelasan mengenai keadaan pekerjaan di Kantor Camat Pantai Labu memiliki kestabilan emosi dalam pekerjaan yang naik turun. Banyak faktor penyebab ini terjadi. Salah satunya adalah ketidaksesuaian beban kerja dengan penghargaan yang diperolehnya. Ini menjadi acuan bagi individu yang bekerja dalam mengukur kebahagiaan yang diperolehnya. Disamping itu, komunikasi yang terjadi antar pegawai masih dalam taraf yang baik, namun karena beban kerja yang cukup banyak dalam melayani masyarakat seluas daerah kecamatan Pantai Labu, tentu, pegawai lebih mementingkan keterfokusan pada pekerjaan dibandingkan saling bertegur dan bergaul dengan sesama pegawai sehingga keakraban terasa rendah di Kantor Camat Pantai Labu. Selanjutnya keadaan individu dalam berfikir dan bertindak, dalam kondisi keadaan di lapangan dihasilkan data yang menampilkan kondisi pegawai kurang bahagia karena jarang terlihat raut wajah bahagia dalam melaksanakan pekerjaannya. Diasumsikan ada beban yang sedang dipikul oleh pegawai dalam mengisi hari-harinya melakukan pekerjaan.

Lain halnya kondisi sosial pegawai individu sebagai pegawai, seharusnya jika bahagia dan memiliki kualitas hidup yang tinggi, individu yang memiliki *social well being* yang baik akan mampu berhubungan dengan orang-orang dalam

komunitas lingkungan sosialnya. Namun ada saja dalam satu kantor tersebut tidak saling kenal walaupun lama waktu kerja sudah relatif lama.

Kondisi di lapangan sasaran penelitian yaitu Kantor Camat Pantai Labu menunjukkan bahwa kebahagiaan individu terkait kebahagiaan subjektif mempengaruhi kinerja baik dari segi kondisi maupun hasil dari pekerjaannya. Indikator kebahagiaan ini menjadi pemacu dan pemicu pada individu untuk menerapkan kualitas kerjanya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di lingkungan Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang terdapat beberapa permasalahan ini sering terjadi pada pegawai yaitu ketidakpuasan individu terhadap keadaannya saat ini, baik itu keadaan dirinya lingkungannya ataupun keadaan hidupnya antara lain. Selama periode tahun 2019 hingga tahun 2020 ini telah terjadi tiga kali pergantian pimpinan yang menuntut pegawai agar mampu beradaptasi dengan cepat, perselisihan dengan rekan kerja dan atasan, suasana kerja yang kurang kondusif dan kurangnya pemahaman akan tugas pokok dan fungsi pekerjaan. Kemudian pada buruh kebersihan pembayaran upah yang tidak tepat waktu, tempat kerja yang tidak sesuai dengan keinginan. Berkaitan dengan keadaan pekerjaan, individu sering mengalami ketidakpuasan terhadap gaji atau upah yang diterima karena adakalanya tidak cukup memenuhi kebutuhan hidupnya. Pegawai menjadi merasa kurang bahagia, merasa cemas dan kurang kreatif.

Permasalahan selanjutnya adalah berkaitan dengan ketidakpuasan pegawai terhadap kemampuan dirinya yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga hasil pekerjaan yang dilakukannya tidak maksimal atau tidak

menghasilkan kualitas yang baik. Kemudian masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerjanya yang terkadang dirasa tidak menyenangkan bagi dirinya. Masalah itu adalah ketidakcocokan gaya kepemimpinan atasan pada karyawannya yang kadang dirasa tidak cocok dan terlalu berlebihan. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa individu yang bekerja itu memiliki banyak masalah yang harus mendapat perhatian demi kelancaran pekerjaan yang dilakukan dan segera mencapai tujuan dari perusahaan.

Rendahnya *subjective well-being* pegawai Kantor Camat Pantai Labu diperoleh dari data *turnover* buruh kebersihan. Selama tahun 2020 dari 21 (dua puluh satu) orang buruh kebersihan telah terjadi pergantian sebanyak lima orang atau sekitar 25 %. Kemudian kreatifitas yang merupakan salah satu ciri tingkat *subjective well-being* pegawai yang tinggi belum ada, hal ini terlihat dari belum adanya inovasi pelayanan publik yang dilakukan di Kantor Camat Pantai Labu, hal ini seperti yang tertuang dalam Laporan Evaluasi Kinerja Kecamatan Tahun 2019.

Uraian di atas telah jelas menggambarkan bahwa kasus *subjective well-being* dalam dunia kerja sering dijadikan suatu permasalahan oleh para karyawan. Dalam sebuah organisasi perusahaan yang menggeluti pekerjaan tertentu, individu dituntut untuk cerdas secara skill maupun sosialnya untuk melakukan kerja sama dengan teman kerja demi terciptanya hasil kerja yang baik dan berkualitas. Namun tidak selamanya kondisi lapangan tempat kerja sesuai dengan keinginan pegawai. Kelelahan akibat kelebihan beban pekerjaan ataupun peran diyakini memberikan afek negatif yang mempengaruhi dan mengakibatkan penurunan

tingkat *subjective well being* pegawai yang memiliki beban pekerjaan yang cukup banyak.

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi *subjective well being*. Sverko, dkk (2011) menyatakan bahwa aktivitas-aktivitas diwaktu luang berkontribusi dalam *subjective well being*. Sverko, dkk juga menyebutkan bahwa aktivitas untuk mengisi waktu luang sangat berperan penting dalam kualitas hidup karena aktivitas-aktivitas tersebut memberikan kesempatan bagi individu untuk menemukan nilai kehidupan dan kebutuhan. Melalui aktivitas diwaktu luang, individu dapat membangun hubungan sosial, emosi positif, menambah pengetahuan dan kemampuan. Selain itu adanya tujuan hidup (Ingrid, Majda, & Dubravka, 2009), kepribadian (Gomez, Krings, Bangeter, & Grobs, 2009), status sosial (Li & Tsai, 2014), usia dan jenis kelamin (Pillai & Asalatha, 2013) dapat mempengaruhi *subjective wellbeing*. Di sisi lain, Chang (2009) menyatakan bahwa kehadiran seseorang dalam kegiatan keagamaan berhubungan positif dengan kebahagiaan. Penemuan lain dari Babincak dan Parkansa (2016) menunjukkan bahwa dimensi spiritualitas dan religiusitas menjadi prediktor dalam kebahagiaan subjektif.

Menurut Weiten (2010), *subjective well-being* pada seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain mengenai aktivitas sosial yaitu adanya hubungan sosial antar manusia satu dengan lainnya yang di dalamnya terdapat dukungan sosial (Rohmad, 2014). Ini termasuk ke dalam variabel kondisi sosial dari pekerjaan tertentu hingga termasuk pada dukungan sosial pekerjaan itu. Seseorang yang puas dengan dukungannya, jaringan pertemanannya dan

individu yang aktif dalam berhubungan sosial akan mempengaruhi kebahagiaan individu tersebut.

Seperti yang dikemukakan Hamalik (1997) bahwa hubungan sosial/ antara pribadi dikalangan personil turut mempengaruhi motivasi dan kelancaran pekerjaan keadaan hubungan sosial yang bernada negatif dapat menimbulkan rasa tidak puas, rasa tidak aman dan rendahnya motivasi kerja sehingga pada akhirnya akan menurunkan kinerja. Penurunan kinerja merupakan indikator yang jelas tentang kesejahteraan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Sarafino (Rokhimah dalam Meilianawati 2015) dukungan sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh orang – orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut, dukungan sosial dapat merujuk pada kenyamanan, kepedulian, harga diri atau segala bentuk bantuan yang diterima individu dari orang lain atau kelompok. Menurut Gonollen dan Bloney (dalam As'ar, 2008), dukungan sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh orang – orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut. Dukungan sosial merupakan transaksi interpersonal yang mencakup afeksi positif, penegasan, dan bantuan berdasarkan pendapat lain. Dukungan sosial pada umumnya menggambarkan mengenai peranan atau pengaruh yang dapat ditimbulkan oleh orang lain yang berarti seperti keluarga, teman, saudara, dan rekan kerja.

Menurut Brownel dan Shumaker (dalam Sulistyawati, 2010; Rima & Raudatussalamah, 2012) terdapat efek tidak langsung dari dukungan sosial berarti

dukungan sosial mempengaruhi kesejahteraan individu dengan mengurangi tingkat keparahan stress dari suatu peristiwa. Dukungan sosial melibatkan hubungan sosial yang berarti, sehingga dapat menimbulkan pengaruh positif bagi si penerimanya. Dukungan sosial timbul oleh adanya persepsi bahwa terdapat orang-orang yang akan membantu apabila terjadi suatu keadaan atau peristiwa yang dipandang akan menimbulkan masalah. Bantuan tersebut dirasakan dapat menaikkan perasaan positif serta mengangkat harga diri. Lebih lanjut, Cobb (Maslihah, 2011) menambahkan bahwa setiap informasi dari lingkungan sosial yang menimbulkan persepsi individu bahwa individu menerima efek positif, penegasan, atau bantuan menandakan suatu ungkapan dari adanya dukungan sosial.

Cohen dan Wells menjelaskan bahwa kondisi atau keadaan psikologis ini dapat memengaruhi respon-respon dan perilaku individu sehingga berpengaruh terhadap kesejahteraan individu secara umum (Maslihah, 2011). Adanya perasaan yang didukung oleh lingkungan membuat segala sesuatu menjadi lebih mudah terutama pada waktu menghadapi peristiwa yang menekan. Selain itu, Carlson dan Perrew (dalam Gatari, 2008) menambahkan bahwa dukungan sosial juga berperan sebagai sumber daya atau mekanisme *coping* yang penting untuk mengurangi afek negatif dari stres dan konflik.

Dukungan sosial bisa menjadi sarana menurunkan stress. Dukungan sosial memberi anda seseorang yang mau mendengarkan masalah anda dan sudut pandang yang lebih objektif terhadap situasi. Riset menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial menurunkan kemungkinan bahwa stress kerja berat

menimbulkan kelelahan mental dalam pekerjaan. Dukungan sosial seperti bantuan psikologis yaitu kasih sayang, memberikan penghargaan atau pujian terhadap prestasi, kemudian menerapkan standar kinerja dan perilaku yang masuk di akal yang dianggap seseorang sebagai tantangan bukan ancaman dapat meningkatkan kontrol diri dan daya tahan psikologis seseorang, sehingga mampu mengatasi stressnya secara efektif (Kaswan, 2017). Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, sebenarnya jelas disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *subjective wellbeing*, namun penelitian ini akan membuktikan signifikansi dari keterhubungan keduanya.

Selain dukungan sosial, salah satu faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* adalah kondisi kerja. Kondisi pekerjaan ini berkaitan dengan bagaimana individu menilai kesesuaian keadaan kerja dengan apa yang diinterpretasikan dari pengharapannya. Maksudnya disini adalah individu mendapatkan keadaan pekerjaan sesuai dengan harapan dan keinginannya. Sejumlah penelitian telah meneliti efek dari kondisi kerja yang menyiksa (Kahn & Byosiere, 1992; Sonnentag & Frese, 2003) misalnya, sumber daya di tempat kerja seperti kontrol pekerjaan pada umumnya yang berhubungan positif dengan kesejahteraan, kesehatan dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan (Semmer, 1998; Terry & Jimmieson, 1999).

Kondisi kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai atau karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kondisi kerja yang

baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kondisi kerja pada dasarnya mencakup kondisi sikap mental dan perilaku antar pegawai yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih maksimal dan memiliki perkembangan pada setiap unsur tertentu. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan.

Berbagai aktivitas yang terjadi di tempat kerja seperti rutinitas, supervisi, dan kompleksitas tugas mempengaruhi kemampuan kontrol seseorang sehingga ia mampu merasakan emosi dan persepsi yang positif mengenai tempat kerjanya. Penilaian yang positif ini merupakan indikator dari kesejahteraan. Kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dapat diketahui dari ada atau tidaknya perasaan bahagia. Ketika seseorang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan penuh dengan tantangan dapat dikatakan bahwa ia merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal.

Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Kinerja pegawai bisa digunakan sebagai suatu tolak ukur suatu organisasi. Dengan melihat tingkat kinerja ini, dapat disimpulkan bagaimana kualitas hasil pekerjaan yang akan dihasilkan nantinya sehingga ini menjadi acuan besar bagi keberlangsungan perkembangan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari perspektif masyarakat dan evaluasi kinerja yang dilihat dari keterhubungannya dengan indeks kepuasan

masyarakat terhadap pelayanan publik. Masyarakat memandang kinerja pegawai masih rendah. Pandangan tersebut muncul karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif. Kondisi kerja yang baik diperoleh jika ada perilaku kerja yang kolaboratif antar pegawai dalam menciptakan hasil kerja yang maksimal. Kinerja yang dilakukan secara maksimal akan membentuk kehidupan seseorang berada pada keadaan *subjective well being* yang tinggi.

Subjective well being dapat berubah seiring dengan kondisi kehidupan dan kondisi kerja seseorang, ketika individu hampir mencapai tujuan-tujuan hidupnya atau terikat dengan aktivitas yang menarik, mereka akan memiliki *subjective well being*. Meski begitu *subjective well being* tidak mudah untuk berubah begitu saja, semakin stabil perilaku seseorang dalam kehidupannya akan berpengaruh pada tingkat *subjective wellbeing* mereka. *Subjective well being* yang stabil sangat dipengaruhi juga oleh perilaku yang stabil pada seseorang. Hal tersebut sesuai dengan yang dipaparkan dalam Snyder dan Lopez (2002).

Dalam Snyder dan Lopez (2002) perbedaan *subjective well being* yang dimiliki oleh seseorang merupakan hasil dari perbedaan stabilitas seseorang berkaitan dengan bagaimana persepsi mereka terhadap dunia. Ketika seseorang menerima dirinya sendiri dengan cara yang lebih positif, mereka akan tampil di hadapan orang lain dengan tingkat kepercayaan diri dan optimisme tertentu, yang nantinya akan membantu terciptanya reaksi positif dari orang lain dan hal itu akan

meningkatkan kembali harga diri mereka. Penerimaan diri secara positif membentuk harga diri yang tinggi sehingga membangun relasi interpersonal yang baik individu dengan lingkungannya, kesejahteraan dipengaruhi oleh persepsi yang positif terhadap dukungan sosial yang diterima (Desiningrum, 2010).

Gallup dalam Hefferon dan Boniwell (2011) menyatakan terdapat lima elemen yang sangat diperlukan untuk memiliki *subjective well being* yaitu karir, sosial, keadaan ekonomi, keadaan fisik dan komunitas, selain itu, *subjective well being* dapat berkaitan dengan banyak hal seperti pemasukan atau penghasilan, hubungan pertemanan, status pernikahan, status sebagai orang tua, pekerjaan yang dimiliki, kesehatan, agama, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan faktor genetik. Hal-hal tersebut dapat mendukung penelitian yang dilakukan agar dapat mencapai hasil penelitian yang komprehensif dan mendalam.

Konsep *well-being* merupakan istilah umum untuk menggambarkan kondisi individu atau kelompok, misalnya kondisi sosial psikologis, rohani, atau medis. Menurut Seligman (dalam Kaswan, 2017) kebahagiaan autentik menunjukkan kehidupan yang merupakan perpaduan hidup yang menyenangkan (*pleasurable*), *engaged*, dan bermakna (*meaningful*). *Well-being* yang tinggi menandakan bahwa individu atau kelompok tersebut memiliki pengalaman yang positif. Sementara *well-being* yang rendah dikaitkan dengan keadaan atau kondisi yang negatif. Secara lebih jauh Diener, Lucas, dan Oishi (2005) mendefinisikan *subjective well-being* sebagai konsep yang meliputi emosi, pengalaman menyenangkan, rendahnya tingkat mood negatif, dan kepuasan hidup yang tinggi.

Subjective well-being terdiri dari tiga aspek pengembangan yaitu aspek positif, dan afek negatif serta kepuasan hidup. Afek positif dan afek negatif merupakan bagian dari aspek aktif sedangkan kepuasan hidup merupakan aspek yang merepresentasikan aspek kognitif individu. Individu dengan *subjective well-being* yang tinggi menilai hidupnya secara positif dan merasakan kegembiraan dan kebahagiaan. *Subjective well-being* yang rendah adalah individu yang sedikit sekali merasakan kesenangan serta lebih sering merasakan emosi yang negatif, seperti kemarahan dan rasa cemas.

Out come yang akan diperoleh ketika memiliki *subjective well being* yang tinggi antara lain: ia mampu merasakan kepuasan dalam hidup serta mampu berkontribusi dengan lingkungannya, namun sebaliknya jika ia memiliki *well-being* yang rendah ia akan cenderung merasakan tingkat stress yang tinggi, serta kepuasan hidup yang rendah. Dengan terjaminnya kesejahteraan pada lingkup organisasi terdapat dua benefit yang telah dijelaskan oleh Cotton dan Hart (2003) yaitu menurunnya *turn-over* dan meningkatnya *performance* pekerjaan. Terdapat korelasi negatif antara *turn-over* karyawan dengan kesejahteraan. Artinya semakin rendah *turn-over* karyawan maka semakin meningkat tingkat kesejahteraan pada Hubungan *performance* pekerjaan dengan kesejahteraan memiliki korelasi positif dan apabila kesejahteraan lebih ditingkatkan maka akan menjadikan *performance* kerja lebih komprehensif (Page dan Brodrick, 2009).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedudukan *subjective well-being* pada karyawan di suatu organisasi penting untuk ditingkatkan ke arah yang baik dengan diasumsikan akan dipengaruhi oleh baik buruknya kondisi kerja dan

dukungan sosial. Hal yang mendasari penelitian ini adalah bagaimana organisasi melihat *subjective well-being* karyawannya dapat meningkat. Penelitian ini adalah studi kuantitatif dengan topik Hubungan Dukungan Sosial dan Kondisi Kerja dengan *Subjective well-being* pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, berkaitan dengan kajian penelitian dapat diidentifikasi masalah yang ada dilapangan yang diantaranya adalah:

1. Individu yang bekerja menampilkan sikap kerja yang kurang bahagia.
2. Individu yang bekerja menilai pekerjaannya adalah beban hidup bagi dirinya.
3. Individu yang bekerja tidak betah dan merasa bosan di lingkungan pekerjaannya.
4. Individu yang bekerja tidak dekat dan akrab antar sesama personil dalam satu tugas pekerjaan.
5. Individu yang bekerja selalu menampilkan perasaan gelisah dan cemas terhadap pekerjaannya di tempat kerja.
6. Individu yang bekerja sering berselisih paham dengan rekan kerjanya terkait tugas dan tanggung jawabnya.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, terlihat dengan jelas bahwa individu yang bekerja memiliki banyak masalah dalam

pekerjaannya salah satunya adalah ketidaksesuaian antara beban pekerjaannya dengan keahlian ataupun pendidikannya dan gaji yang diterima sehingga ini berkaitan dengan kondisi kerja. Individu yang bekerja mengharapkan bahwa gajinya mampu memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga salah satu aspek kebahagiaan dalam bekerja adalah cukupnya upah/ gaji yang diberikan. Masalah ini berkaitan juga dengan kebijakan dari perusahaan yang mengutamakan keadaan sosial individu terkait iklim pekerjaan.

Kepuasan dan kebahagiaan karyawan berkaitan dengan variabel *subjective well-being* yang merupakan suatu analisis ilmiah tentang bagaimana individu mengevaluasi kehidupan, baik pada saat ini dan pada masa lalunya, seperti kehidupannya di masa yang lalu yang meliputi reaksi emosional terhadap peristiwa, suasana hati individu dan penilaian individu tentang kepuasan hidup, pemenuhan dan kepuasan hidup pada keadaan seperti perkawinan dan pekerjaan. Ini menjadi acuan juga bahwa kebahagiaan individu secara subjektif juga dipengaruhi oleh keadaan sosial sekitarnya. Sehingga masalah yang terjadi termasuk pada masalah yang berkaitan dengan pengembangan kinerja individu pekerja dan kesejahteraan karyawan yang didukung dari keadaan sosial sekitar hidupnya. Karena banyaknya faktor maupun variabel yang mempengaruhi keadaan *subjective well-being* karyawan, maka peneliti membatasinya pada analisis hubungan dukungan sosial dan kondisi kerja dengan *subjective well-being* pegawai.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan yang signifikan dukungan sosial dengan *subjective well-being* pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah ada hubungan yang signifikan kondisi kerja dengan *subjective well-being* pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah ada hubungan yang signifikan dukungan sosial dan kondisi kerja dengan *subjective well-being* pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan secara umum yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk meneliti:

1. Hubungan dukungan sosial dengan *subjective well-being* pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang.
2. Hubungan kondisi kerja dengan *subjective well-being* pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang.
3. Hubungan dukungan sosial dan kondisi kerja dengan *subjective well-being* pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang.

1.6. Manfaat Penelitian

Diharapkan melalui penelitian ini diperoleh manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi yang kemudian dapat meningkatkan keprofesionalan individu dalam mengerjakan pekerjaannya, terutama untuk mengetahui bagaimana hubungan dukungan sosial dan kondisi kerja individu dengan *subjective well-being* pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan dukungan sosial dan kondisi kerja individu dengan *subjective well-being* pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang. Manfaat yang ditimbulkan adalah memberikan kesimpulan kepada pihak perusahaan dan organisasi terkait mengenai gambaran dan ketentuan yang jelas dalam mengatur pola kerja pegawai atau kepada pihak karyawannya berkaitan dengan proses iklim suasana tempat kerja yang terkait saling dukung antar sesama karyawan untuk menciptakan dukungan sosial yang matang. Situasi ini akan menimbulkan keuntungan bagi perusahaan yang akan menciptakan kondisi kerja yang mendukung dari keefektifan kinerja yang akan

ditampilkan para pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang. Kinerja yang baik adalah bukti bahwa keadaan tingkat *subjective well-being* individu berada pada tingkat yang baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. *Subjective Well Being*

A. Pengertian *Subjective Well Being*

Subjective well-being diartikan sebagai penilaian individu terhadap kehidupannya yang meliputi penilaian kognitif mengenai kepuasan hidup dan penilaian afektif mengenai *mood* dan emosi seperti perasaan emosional positif dan negatif (Eddington & Shuman, 2008).

Subjective well-being didefinisikan oleh Diener, Lucas dan Oishi (dalam Lopez and Snyder, 2005) sebagai evaluasi kognitif dan afektif individu terhadap hidupnya. *Subjective well-being* merupakan konsep yang mencakup tingginya kepuasan hidup, rendahnya tingkat afek negatif dan tingginya tingkat afek positif. Definisi lain *subjective well-being* dari Russell (2008) adalah persepsi individu terhadap kehidupannya ataupun pandangan subjektif individu terhadap pengalaman hidupnya. *Subjective well-being* dapat diartikan sebagai penilaian individu terhadap kehidupannya yang meliputi penilaian kognitif mengenai kepuasan hidup dan penilaian afektif mengenai *mood* dan emosi.

Subjective well being mengacu pada evaluasi mengenai kehidupan, termasuk penilaian kognitif, seperti kepuasan hidup (kepuasan terhadap domain tertentu yang dianggap penting) dan evaluasi afektif (suasana hati dan emosi) seperti perasaan emosional yang positif dan negatif (Eckstein & Shuman, 2005)

Istilah *subjective well-being* lebih sering disebut sebagai kebahagiaan dalam literatur psikologi (Snyder & Lopez, 2007). Lebih lanjut, Diener & Ryan (2001) *subjective well being* merupakan istilah umum yang digunakan untuk menggambarkan tingkat kesejahteraan seseorang yang dialami sesuai dengan evaluasi subjektif dalam hidupnya. Individu yang mengalami *subjective well being* dapat merasakan emosi menyenangkan dan sedikit emosi yang tidak menyenangkan, ketika ia terlibat dalam kegiatan menarik, memiliki banyak kesenangan dan ketika mereka puas dengan kehidupannya.

Diener dkk (dalam Schimmack dkk, 2002) membagi komponen *subjective well-being* menjadi komponen afektif dan komponen kognitif. Komponen afektif dari *subjective well-being* yaitu keseimbangan hedonis individu (keseimbangan antara afek positif dan afek negatif). Komponen kognitif dari *subjective well-being* yaitu kepuasan hidup individu (evaluasi kehidupan seseorang menurut standar subjektif yang ditentukan). Afek positif seperti sukacita, kegembiraan, kebanggaan, kasih sayang. Afek negatif seperti bersalah, malu, sedih, cemas, khawatir, marah, stress dan frustrasi (Diener dkk, 2003). Kepuasan

hidup dikategorikan berdasarkan kepuasan dengan kehidupan saat ini, kepuasan dengan masa lalu, kepuasan dengan masa depan, pandangan yang signifikan dari kehidupan seseorang dan keinginan untuk mengubah hidup (Eddington dan Shuman, 2005). Komponen ini memiliki korelasi dan saling berkaitan satu sama lain.

Subjective well being ditentukan oleh bagaimana cara individu mengevaluasi informasi atau kejadian yang dialami. Hal ini melibatkan proses kognitif yang aktif karena menentukan bagaimana informasi tersebut akan diatur (Diener, 2000). Cara yang digunakan untuk mengevaluasi suatu peristiwa, juga dipengaruhi oleh temperamen, standar yang ditetapkan oleh individu, mood, situasi yang terjadi atau yang dialami, serta pengaruh budaya, dengan kata lain *subjective well being* mencakup evaluasi kognitif dan afektif.

Sedangkan Ryan dan Deci (dalam Singh, Mohan, & Annasari, 2012) menjelaskan bahwa terdapat dua pendekatan dalam *well-being*, yakni pendekatan hedonik dan eudaimonik. Pendekatan hedonik menganggap unsur dari kesejahteraan dilihat dari kebahagiaan subjektif masing-masing individu dan hanya terfokus pada pengalaman yang membuat bahagia kehidupan seseorang dan bersifat subjektif. Pendekatan eudaimonik menganggap *well-being* adalah realisasi dari potensi masing-masing individu dalam mewujudkan apa yang diinginkan, melibatkan pemenuhan dan pengidentifikasian kepribadian individu yang sesungguhnya tidak hanya pencapaian mengenai

kesenangan yang ada di dunia. Konsep ini lebih banyak dipandang sebagai konsep *psychological well-being*, yaitu sebuah konstruksi yang berkaitan dengan berfungsinya seseorang secara optimal dan positif.

Kemudian konsep *subjective well being* berkembang pesat (Keyes & Moe dalam Lopez & Snyder, 2003) menyebutkan *subjective well being* merupakan ciri dari individu yang berfungsi secara penuh dalam hidupnya (*full functioning*), yang mencakup *emotional well being*, *psychological well being*, dan *social well being*. *Emotional well being* terdiri atas persepsi terhadap kualitas hidup, kebahagiaan dan kepuasan hidup, serta keseimbangan antara afek positif dan negatif, *psychological well being* adalah kondisi dan persepsi individu dalam mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya secara optimal, baik dalam hal fisik, emosional maupun psikologis, dan *social well being* berfokus pada persepsi individu terhadap kemampuan sosialnya ketika berhadapan dengan tugas sosial dalam struktur dan komunitas sosial mereka (Keyes 2005).

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa *subjective well being* merupakan evaluasi individu terhadap kualitas dan kebahagiaan kehidupannya, yang meliputi kesejahteraan emosional, psikologis, dan sosial.

B. Dimensi *Subjective Well Being*

Penelitian tentang *subjective well-being* melalui pendekatan hedonik dan eudaimonik telah berevolusi. Pada penelitian awal

menyebutkan bahwa *subjective well-being* merupakan pengukuran terhadap *emotional well-being*, yaitu evaluasi tingkat perasaan positif yang dialami (misalnya kebahagiaan) dan persepsi hidup seseorang (misalnya kepuasan). Penelitian kedua tentang *subjective well-being* mencakup dimensi *positive functioning* (berfungsi secara positif) dalam hal *psychological well being* and *social well being*.

Jadi, secara keseluruhan *subjective well-being* terdiri atas 2 (dua) domain utama yaitu *emotional well being* dan *positive functioning* (*psychological well being* and *social well being* (Keyes 2006). Berikut adalah pembahasan mengenai kedua dimensi tersebut:

1. *Emotional well being*

Emotional well being merupakan dimensi *subjective well being* yang mengukur keseimbangan antara pengalaman-pengalaman ataupun perasaan- perasaan positif, kepuasan atas hidup dan kebahagiaan atas hidup. Kebahagiaan merupakan reaksi spontanitas yang didasari oleh pengalaman yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan baik secara spiritual (bagaimana hubungan individu dengan Tuhannya), fisik (kesehatan) maupun psikis. Kepuasan akan hidup merupakan representasi dari pengalaman-pengalaman yang diakumulasikan dalam jangka waktu panjang. *Emotional well being* terdiri atas dimensi kognitif, dimensi afektif dan evaluasi terhadap afek positif dan evaluasi terhadap afek negatif, berikut penjelasannya:

a. Dimensi kognitif

Dimensi kognitif dari *subjective well-being* adalah evaluasi terhadap kepuasan hidup (Diener *et.al.*, 1999). Evaluasi tersebut dapat dikategorikan menjadi evaluasi umum dan evaluasi khusus (domain tertentu), yaitu:

- 1) Evaluasi terhadap kepuasan hidup secara global, yaitu evaluasi individu terhadap kehidupannya secara menyeluruh. Penilaian umum ini merupakan penilaian individu yang bersifat reflektif terhadap kepuasan hidupnya (Diener,2005). Kepuasan hidup secara global dimaksudkan untuk merepresentasikan penilaian individu secara umum. Kepuasan hidup secara global didasarkan pada proses penilaian dimana individu mengukur kualitas hidupnya dengan didasarkan pada satu set kriteria yang unik yang mereka tentukan sendiri. Secara lebih spesifik, kepuasan hidup secara global melibatkan persepsi individu terhadap perbandingan keadaan hidupnya dengan standar unik yang mereka miliki.
- 2) Evaluasi terhadap kepuasan domain tertentu, yaitu penilaian yang dibuat individu dalam mengevaluasi domain atau aspek tertentu dalam kehidupannya, seperti kesehatan fisik dan mental, pekerjaan, rekreasi, hubungan sosial, kehidupan dengan pasangan hidup dan kehidupan dengan keluarga (Diener,2005).

Kedua dimensi tersebut tidak sepenuhnya terpisah.

Evaluasi global dan evaluasi terhadap domain tertentu memiliki keterkaitan satu sama lain. Dalam melakukan penilaian mengenai kepuasan hidup secara umum, individu kemungkinan besar akan menggunakan informasi mengenai kepuasan pada salah satu aspek hidup yang dianggap paling penting. Evaluasi terhadap kepuasan hidup secara global merupakan refleksi dari persepsi individu terhadap hal-hal yang ada di dalam hidupnya, ditambah dengan bagaimana kultur mempengaruhi pandangan hidup positif individu.

b. Dimensi afektif *subjective well-being*

Menurut Diener *et al* (1999) dimensi afektif *subjective well-being* merefleksikan peristiwa yang terjadi di dalam hidup individu. Dengan meneliti tipe-tipe dari reaksi afektif yang ada, seorang peneliti dapat memahami cara individu mengevaluasi kondisi dan peristiwa di dalam hidupnya. Secara umum dimensi afektif *subjective well-being* dapat dikategorikan menjadi evaluasi terhadap keberadaan afek-afek positif dan evaluasi terhadap keberadaan afek-afek negatif. Averill (dalam Carr, 2004) menjelaskan bahwa afek positif adalah kombinasi hal yang sifatnya menyenangkan (*pleasantness*) dan emosi yang termasuk didalamnya antara lain aktif, siap sedia dan senang. Afek negatif adalah kombinasi hal yang sifatnya membangkitkan (*arousal*) dan hal yang sifatnya tidak menyenangkan (*unpleasantness*) dan

didalamnya terdapat emosi seperti cemas, sedih dan ketakutan.

c. Evaluasi terhadap keberadaan afekpositif

Carr (2004) menjelaskan afek positif sebagai dimensi dimana terdapat perasaan yang nyaman dengan intensitas yang beragam. Afek-afek positif merepresentasikan emosi yang bersifat menyenangkan, seperti cinta atau kasih sayang. Afek-afek positif dianggap sebagai bagian dari *subjective well-being* karena afek-afek tersebut merefleksikan reaksi individu terhadap sejumlah peristiwa dalam hidup yang menunjukkan bahwa hidup berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan (Diener, 2005).

Larsen dan Diener (dalam Carr, 2004) mengatakan bahwa afek positif adalah kombinasi dari hal yang sifatnya membangkitkan (*arousal*) dan hal yang bersifat menyenangkan (*pleasantness*). Afek-afek positif yang tinggi terjadi ketika individu merasakan energi yang tinggi, konsentrasi penuh, dan keterlibatan yang menyenangkan. Sementara itu, afek-afek positif yang rendah terjadi ketika individu mengalami kesedihan dan kelelahan (Watson *et al.*, 1988). Afek positif dapat membuat individu lebih menikmati pekerjaan, hubungan dengan orang lain, bahagia dalam pekerjaan dan percintaan meningkatkan afek positif. Afek positif mendorong individu untuk mendekatkannya

pada situasi yang menyenangkan dan bermanfaat seperti makanan, tempat berlindung, dan mencari pasangan. Afek positif dapat ditingkatkan dengan melakukan kegiatan fisik sehari-hari, tidur yang cukup, bersosialisasi dengan teman dekat dan bekerja keras untuk mencapai tujuan yang memiliki nilai (Watsonet.al., 1988).

d. Evaluasi terhadap keberadaan afeknegatif

Afek negatif merepresentasikan *mood* dan emosi yang tidak menyenangkan dan merefleksikan respon negatif yang dialami individu sebagai reaksinya terhadap kehidupan, kesehatan, keadaan dan peristiwa yang mereka alami (Diener, 2005).

Afek-afek negatif merupakan kombinasi dari hal-hal yang bersifat membangkitkan (*arousal*) dan hal-hal yang bersifat tidak menyenangkan (*unpleasantness*). Afek-afek negatif yang tinggi akan muncul ketika individu merasakan kemarahan, kebencian, jijik, rasa bersalah, ketakutan dan kegelisahan. Sementara itu, afek-afek negatif yang rendah akan muncul ketika individu merasakan ketenangan dan kedamaian (Watsonet.al, 1988).

Afek-afek negatif memang dibutuhkan dan seharusnya terjadi agar hidup dapat berfungsi secara optimal. Salah satu fungsi dari afek negatif adalah mengarahkan kepada perilaku menghindar yang berguna untuk menjauhkan individu dari situasi yang berbahaya. Namun afek-afek negatif yang terlalu sering terjadi atau terjadi secara berkepanjangan merupakan indikasi

bahwa individu memiliki penilaian yang buruk terhadap kehidupannya. Pengalaman merasakan afek-afek negatif secara berkepanjangan akan menghambat individu untuk bertindak laku secara efektif dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, individu merasa bahwa hidupnya tidak menyenangkan (Diener, 2005). Individu dideskripsikan mempunyai *subjective well-being* yang tinggi apabila ia menilai kepuasan hidupnya tinggi dan merasakan afek positif lebih sering dibandingkan afek negatif (Diener & Lucas, dalam Ryan & Deci, 2001).

2. *Positive functioning*, yang terdiri atas dua komponen yaitu:

a. *Psychological well being*

Ryff dan Keyes (dalam Keyes, 2005) mendefinisikan *psychological well-being* sebagai sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap positif terhadap dirinya dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, mampu mengendalikan lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup yang lebih bermakna, serta berusaha untuk terus mengembangkan potensi dalam dirinya. Adapun aspek dalam *psychological well being* (Keyes and Moe dalam Snyder & Lopez, 2005) adalah:

- 1) Penerimaan diri merupakan keadaan dimana individu memilih sikap yang positif atau negatif, memandang positif masa lalu. Aspek ini didefinisikan sebagai karakteristik utama dari

kesehatan mental dan juga merupakan karakteristik utama dari individu yang mencapai aktualisasi diri yang berfungsi secara optimal dan dewasa. Aspek ini juga menekankan penerimaan diri seseorang terhadap masa lalu. Sehingga Orang yang memiliki penerimaan diri yang baik akan dapat memiliki sifat positif terhadap diri sendiri dan menerima berbagai aspek diri termasuk sifat baik dan buruk.

- 2) Kemandirian merupakan suatu keadaan di mana individu mampu mempertahankan diri dari pengaruh luar, maupun mengatur diri, maupun mengevaluasi diri.

Individu yang sudah mencapai aktualisasi diri dideskripsikan sebagai orang yang menampilkan sikap otonomi. Individu yang berfungsi secara lengkap ini juga dideskripsikan memiliki internal locus of control dalam mengevaluasi dirinya, maksudnya individu tersebut tidak meminta persetujuan dari orang lain namun mengevaluasi dirinya sendiri dengan standar-standar pribadinya. Individu yang memiliki tingkat otonomi yang baik maka individu tersebut akan mandiri, mampu menolak tekanan sosial untuk berfikir dan berperilaku dengan cara tertentu, mampu mengatur perilaku diri sendiri dan mengevaluasi diri sendiri dengan standar pribadi.

- 3) Penguasaan lingkungan merupakan suatu keadaan di mana individu mampu mengatur lingkungan, maupun mengatur

aktivitas di luar, maupun memanfaatkan kesempatan yang datang secara efektif, maupun memilih dan menciptakan konteks yang cocok dengan kebutuhan dan nilai personal. Penguasaan lingkungan adalah kemampuan individu untuk memilih atau menciptakan suatu lingkungan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya. Penguasaan lingkungan yang baik dapat dilihat dari sejauh mana individu dapat mengambil keuntungan dari peluang-peluang yang ada di lingkungan. Individu juga mampu mengembangkan dirinya secara kreatif melalui aktivitas fisik maupun mental.

b. Social well being

Social well being adalah persepsi individu terhadap kualitas hubungannya dengan orang lain, lingkungan dan komunitas mereka. *Social well being* atau kesejahteraan sosial adalah penilaian terhadap keadaan seseorang dan keberfungsian dalam masyarakat (Keyes, 2005). Individu dengan kesejahteraan sosial yang baik (*social well-being*) dapat lebih berhasil mengatasi masalah dalam peran sosial (Pashaki & Darvishpour, 2018).

Keyes (dalam Snyder & Lopez, 2005) menjelaskan bahwa kesejahteraan sosial terdiri dari koherensi/ hubungan sosial, integrasi sosial dan kontribusi sosial.

1) Dimensi koherensi/ hubungan sosial merupakan persepsi

terhadap kualitas organisasi dan dunia sosial. Koherensi sosial juga melibatkan keingintahuan mengenai informasi dunia sekitarnya. Individu yang sehat secara sosial tidak hanya tertarik dengan dinamika dalam dunia dirinya sendiri namun juga dapat memahami apa yang terjadi di sekitar mereka. Individu mampu menjalin dan menerima hubungan timbal balik dengan orang lain dan lingkungan sosialnya.

- 2) Dimensi integrasi sosial menjelaskan evaluasi kualitas hubungan individu terhadap masyarakat dan komunitasnya. Individu yang memiliki integrasi sosial merasa bahwa ia adalah bagian dari masyarakat. Hal ini akan mempermudah individu dalam menjalani kehidupan sosialnya.
- 3) Dimensi kontribusi sosial merupakan evaluasi terhadap nilai sosial individu. Individu dengan kontribusi sosial yang tinggi selalu merasa bahwa dirinya memiliki sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Kontribusi sosial dibentuk oleh efikasi diri dan rasa tanggung jawab.

Menurut Renwick (dalam Indriana, 2012) individu yang memiliki kualitas hidup yang tinggi adalah individu yang memiliki *social well being* yang baik, artinya mereka mampu berhubungan dengan orang-orang dalam komunitas lingkungan sosialnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek

subjective well being terdiri dari *emotional well being* (kesejahteraan emosional) dan *positive functioning*, yang mana *positive functioning* (fungsi positif) terdiri dari komponen *psychological well being* (kesejahteraan psikologis) dan *Social well being* (kesejahteraan sosial).

C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Subjective WellBeing*

Menurut Ariati (2010) faktor yang mempengaruhi *subjective well being* adalah sebagai berikut :

1. Harga diri positif

Harga diri merupakan prediktor yang menentukan kesejahteraan subjektif. Harga diri yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kontrol yang baik terhadap rasa marah, mempunyai hubungan yang intim dan baik dengan orang lain, serta kapasitas produktif dalam pekerjaan. Hal ini akan menolong individu untuk mengembangkan kemampuan hubungan interpersonal yang baik dan menciptakan kepribadian yang sehat.

2. Kontrol diri

Kontrol diri diartikan sebagai keyakinan individu bahwa ia akan mampu berperilaku dalam cara yang tepat ketika menghadapi suatu peristiwa. Kontrol diri ini akan mengaktifkan proses emosi, motivasi, perilaku dan aktifitas fisik, dengan kata lain, kontrol diri akan melibatkan proses pengambilan keputusan, mampu mengerti, memahami serta mengatasi konsekuensi dari keputusan yang telah diambil serta mencari pemaknaan atas peristiwa tersebut.

3. Ekstraversi

Individu dengan kepribadian ekstravert akan tertarik pada hal-hal yang terjadi di luar dirinya, seperti lingkungan fisik dan sosialnya. Orang dengan kepribadian ekstravert biasanya memiliki teman dan relasi sosial yang lebih banyak, memiliki sensitivitas yang lebih besar mengenai penghargaan positif pada orang lain.

4. Optimis

Secara umum, orang yang optimis mengenai masa depan merasa lebih bahagia dan puas dengan kehidupannya. Individu yang mengevaluasi dirinya dalam cara yang positif, akan memiliki kontrol yang baik terhadap hidupnya, sehingga memiliki impian dan harapan yang positif tentang masa depan.

5. Relasi sosial yang positif

Relasi sosial yang positif akan tercipta bila adanya dukungan sosial dan keintiman emosional. Hubungan yang didalamnya ada dukungan dan keintiman akan membuat individu mampu mengembangkan harga diri, meminimalkan masalah-masalah psikologis, kemampuan pemecahan masalah yang adaptif dan membuat individu menjadi sehat secara fisik.

6. Memiliki arti dan tujuan dalam hidup

Dalam beberapa kajian, arti dan tujuan hidup sering dikaitkan dengan konsep religiusitas. Penelitian melaporkan bahwa individu yang memiliki kepercayaan religi yang besar, memiliki kesejahteraan psikologis yang besar.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *subjective well being* meliputi harga diri positif, kontrol diri, ekstraversi, optimis, relasi sosial yang positif serta memiliki arti dan tujuan dalam hidup.

2.1.2. Dukungan Sosial

A. Pengertian Dukungan Sosial

Beberapa penelitian dukungan sosial telah banyak dikemukakan oleh beberapa para ahli. Sarafino (2006) mendefinisikan dukungan sosial sebagai penerimaan dari orang lain atau keluarga terhadap individu, yang menimbulkan persepsi dalam dirinya bahwa seseorang merasa disayangi, diperhatikan, dihargai, dan ditolong, sehingga menimbulkan perasaan bahwa kita memiliki arti bagi orang lain atau menjadi bagian dari jaringannya. Dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diberikan orang lain atau kelompok pada individu. Seseorang yang mempunyai tingkat dukungan sosialnya tinggi memungkinkan lebih sedikit mengalami stres dan lebih mudah untuk *coping stress*.

Taylor (2006) dukungan sosial didefinisikan sebagai bentuk pemberian informasi serta merasa dirinya dicintai dan diperhatikan terhormat, dan dihargai, serta merupakan bagian dari jaringan komunikasi dan kewajiban timbal balik dari orang tua, kekasih, atau kerabat, teman, jaringan lingkungan sosial serta dalam lingkungan masyarakat.

Pengertian dukungan sosial dalam penelitian ini, sebagaimana menurut Sarafino (2006) adalah penerimaan dari orang lain atau keluarga terhadap individu, yang menimbulkan persepsi dalam dirinya bahwa seseorang merasa disayangi, diperhatikan, dihargai, dan ditolong, sehingga menimbulkan perasaan bahwa kita memiliki arti bagi orang lain atau menjadi bagian dari jaringannya.

Menurut Sarafino (dalam Rokhimah, 2015) dukungan sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh orang – orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut, dukungan sosial dapat merujuk pada kenyamanan, kepedulian, harga diri atau segala bentuk bantuan yang diterima individu dari orang lain atau kelompok. Menurut Gonollen dan Bloney (dalam As'ar, 2008), dukungan sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh orang – orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut. Dukungan sosial merupakan transaksi interpersonal yang mencakup afeksi positif, penegasan, dan bantuan berdasarkan pendapat lain. Dukungan sosial pada umumnya menggambarkan mengenai peranan atau pengaruh yang dapat ditimbulkan oleh orang lain yang berarti seperti keluarga, teman, saudara, dan rekan kerja.

Menurut Brownel dan Shumaker (dalam Sulistyawati, 2010; Rima & Raudatussalamah, 2012) terdapat efek tidak langsung dari

dukungan sosial berarti dukungan sosial mempengaruhi kesejahteraan individu dengan mengurangi tingkat keparahan stress dari suatu peristiwa. Dukungan sosial melibatkan hubungan sosial yang berarti, sehingga dapat menimbulkan pengaruh positif bagi si penerimanya. Menurut Ganster dan Victor (dalam Rustiana, 2006; Rima & Raudatussalamah, 2012) mencatat bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan psikologis. Sejumlah penelitian juga menemukan bahwa dukungan sosial turut mempengaruhi kesehatan fisik (Rustiana, dalam Rima & Raudatussalamah, 2012).

B. Dimensi Dukungan Sosial

House dan Kahn (dalam Kumolohadi, 2001; Rima & Raudatussalamah, 2012) mengungkap bentuk-bentuk dukungan sosial yaitu, dukungan emosional, dukungan ini ditunjukkan melalui ekspresi empati, perhatian dan kepedulian terhadap seseorang. Dukungan Penghargaan, ditunjukkan melalui ekspresi orang lain tentang pandangan yang positif terhadap seseorang, dorongan atau persetujuan terhadap gagasan dan perasaan seseorang. Dukungan Instrumental, melibatkan bantuan langsung seperti memberikan atau meminjamkan uang atau membantu mengerjakan tugas. Dukungan Informasi, yaitu pemberian nasehat, pengarahan, saran atau umpan balik mengenai apa yang dapat dilakukan.

Dukungan sosial melibatkan hubungan sosial yang berarti, sehingga dapat menimbulkan pengaruh positif bagi penerimanya. Ganster dan Victor (dalam Rustiana, 2006; Rima Rima & Raudatussalamah, 2012) mencatat bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan psikologis. Sejumlah penelitian juga menemukan bahwa dukungan sosial turut mempengaruhi kesehatan fisik. Menurut House dan Khan (dalam Mujiadi, 2004 ; Rima & Raudatussalamah, 2012), dukungan sosial mampu menolong individu mengurangi pengaruh yang merugikan dan dapat mempertahankan diri dari pengaruh negatif. Pada masa kehamilan dukungan sosial dari suami sangat diperlukan oleh ibu hamil, agar ibu hamil menjadi bahagia dan menghayati masa kehamilannya dengan tenang sehingga ibu dapat termotivasi menjaga kesehatan selama kehamilan.

Dukungan sosial juga merupakan cara yang paling efektif yang dapat digunakan seseorang untuk menyesuaikan diri dari peristiwa yang sulit dan penuh tekanan (Kim, Sherman & Taylor, 2008). Menurut Sarason (dalam Kuntjoro, 2002; Rima & Raudatussalamah, 2012) dukungan sosial adalah keberadaan, kesediaan, kepedulian, dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai dan menyayangi kita. Menurut Brownel & Shumaker (dalam Sulistyawati, 2010; Rima & Raudatussalamah, 2012) terdapat efek tidak langsung dari dukungan sosial berarti dukungan sosial mempengaruhi kesejahteraan individu

dengan mengurangi tingkat keparahan stress dari suatu peristiwa. Dukungan sosial memiliki dua komponen mendasar yaitu jumlah individu yang tersedia dimana salah satu individu dapat mengandalkan pada saat dibutuhkan dan tingkat kepuasan individu pada saat memberi dukungan. Kepuasan dengan dukungan sosial dipengaruhi oleh faktor kepribadian seperti harga diri dan perasaan kontrol atas lingkungan sekitar (Abadi.L, 2012).

Bentuk dukungan sosial menurut Cohen & Hoberman (dalam Isnawati & Suhariadi, 2013) yaitu:

1. *Appraisal Support*. Yaitu adanya bantuan yang berupa nasehat yang berkaitan dengan pemecahan suatu masalah untuk membantu mengurangi stressor.
2. *Tangible Support*. Yaitu bantuan yang nyata yang berupa tindakan atau bantuan fisik dalam menyelesaikan tugas
3. *Self Esteem Support*. Dukungan yang diberikan oleh orang lain terhadap perasaan kompeten atau harga diri individu atau perasaan seseorang sebagai bagian dari sebuah kelompok dimana para anggotanya memiliki dukungan yang berkaitan dengan *self-esteem* seseorang.
4. *Belonging Support*. Menunjukkan perasaan diterima menjadi bagian dari suatu kelompok dan rasa kebersamaan.

Menurut Barrera (Hajar, 2007) terdapat lima macam bentuk dukungan sosial yaitu:

1. Bantuan Materi: dapat berupa pinjaman uang.
2. Bantuan Fisik: interaksi yang mendalam, mencakup pemberian kasih sayang dan kesediaan untuk mendengarkan permasalahan.
3. Bimbingan: termasuk pengajaran dan pemberian nasehat
4. Umpan Balik: pertolongan seseorang yang paham dengan masalahnya sekaligus memilih respon yang tepat untuk menyelesaikan masalah.
5. Partisipasi Sosial: bersenda gurau dan berkelakar untuk menghibur seseorang.

House (dalam Smet, 1994) membedakan dukungan sosial ke dalam empat dimensi, yaitu:

1. Dukungan emosional: mencakup ungkapan empati, kepedulian, dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan
2. Dukungan penghargaan: terjadi lewat ungkapan hormat (penghargaan) positif untuk orang lain, dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu, dan perbandingan positif seseorang dengan orang lain.
3. Dukungan instrumental: mencakup bantuan langsung, seperti seseorang memberi pinjaman uang kepada orang lain atau menolong menyelesaikan pekerjaan.
4. Dukungan informatif: mencakup memberi nasehat, petunjuk-petunjuk, saran-saran atau umpan balik.

Sedangkan menurut Cutrona & Gardner (2004) dan Uchino (2004) (dalam Sarafino, 2006) membagi menjadi lima dimensi, yaitu:

1. Dukungan nyata atau instrumental

Dukungan nyata atau instrumental mengacu pada penyediaan barang dan jasa yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah-masalah secara praktis. Sebagai contoh: pinjaman atau sumbangan dari orang lain atau bantuan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu.

2. Dukungan informasi

Dukungan informasi meliputi dukungan yang diberikan dengan cara memberikan informasi baik kepada individu yang menghadapi masalah dengan kepercayaan diri. Meliputi pemberian nasehat, saran, bimbingan yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah.

3. Dukungan penghargaan

Dukungan penghargaan terjadi melalui ekspresi seseorang dalam pandangan yang positif untuk individu, dorongan atau kesesuaian dengan ide-ide atau perasaan individu untuk maju, dan perbandingan positif orang tersebut dengan orang lain seperti orang yang kurang mampu atau lebih buruk. Dukungan jenis ini membantu individu untuk membangun perasaan menghargai diri sendiri, berkompeten, dan bernilai.

4. Dukungan emosional

Dukungan emosional didalamnya terkandung rasa empati, kepedulian, dan perhatian terhadap seseorang. Semua ekspresi tersebut memberikan seseorang merasa nyaman, perasaan dimiliki, dan rasa dicintai.

5. Dukungan jaringan

Dukungan jaringan membuat individu yang menghadapi masalah merasa sebagai anggota dari suatu kelompok yang memiliki kesamaan minat dan aktivitas sosial dengannya. Dengan demikian, individu akan merasa memiliki teman senasib.

Dari beberapa dimensi dukungan sosial peneliti menggunakan dimensi- dimensi yang dikemukakan oleh Sarafino (2006) yang terdiri dari lima dimensi, yaitu dukungan instrumental, dukungan informasional, dukungan penghargaan, dukungan emosional dan dukungan jaringan sosial. Setiap aspek memberikan kontribusinya masing-masing untuk menciptakan keadaan sosial individu yang matang dan berkualitas.

C. Sumber Dukungan Sosial

Sumber-sumber dukungan sosial banyak diperoleh individu dari lingkungan sekitarnya. Seberapa banyak sumber dukungan sosial ini efektif paling penting untuk diketahui dan dipahami. Dengan pengetahuan dan pemahaman tersebut, seseorang akan tahu pada siapa dirinya akan mendapatkan dukungan sosial yang sesuai dengan situasi

dan keinginannya yang spesifik, sehingga dukungan sosial yang sesuai memiliki makna yang berarti bagi kedua belah pihak.

Dukungan sosial dapat diperoleh dari sejumlah orang yang dianggap penting (*Significant others*) seperti suami, anak, orangtua, saudara atau kerabat dan teman akrab (dalam Kumolohadi, 2001; Rima & Raudatussalamah, 2012). Sarafino (2006) mengatakan bahwa dukungan sosial dapat diperoleh dari beberapa sumber yang berbeda, yaitu : suami atau istri, keluarga, rekan kerja, dokter ataupun komunitas organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa dukungan sosial yang diterima dapat diperoleh dari rekan sejawat, teman sebaya, anggota keluarga, rekan kerja dan organisasi kemasyarakatan yang diikuti.

2.1.2. Kondisi Kerja

A. Pengertian Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja (Anwar, 2005). Pengertian kondisi kerja tersebut dirumuskan berdasarkan pendapat Schultz dan Schultz (1990) yang mengemukakan: “*Condition of work include condition of work, temporal factors, and individual psychological factors*”. Disamping itu, pengertian kondisi kerja itupun didasarkan atas pendapat Cormick and Ilgen (1985) yang mengemukakan: *Working condition covers two general categories. The first is the physical environment particularly*

illumination, thermal condition, and noise. The second is various aspects of time, such as work schedules (hours of work) and restpauses”.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Danang Sunyoto (2012) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain.” Menurut Basuki dan Susilowati (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Jadi, kondisi kerja dalam penelitian ini adalah semua aspek fisik kerja, psikologis terjadinya peraturankerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

B. Dimensi Kondisi Kerja

Bekerja dalam ruangan sempit, panas dan cahaya lampunya menyilaukan mata, merupakan kondisi kerja yang tidak nyaman (*uncomfortable*) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja, sehingga pekerja sering keluar dari ruangnya. Kondisi kerja yang memperhatikan prinsip ergonomik dapat mendukung kepuasan tenaga kerja juga terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan fisik.

Kondisi kerja yang mampu memenuhi atau memfasilitasi pemenuhan tujuan karyawan akan menciptakan perasaan puas pada karyawan yang bersangkutan. Berbeda dengan Robbins (Sopiah, 2008) yang mengemukakan bahwa aspek-aspek kondisi kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Gaji atau Upah

Jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji. Upah atau gaji adalah imbalan yang diterima seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya, baik berupa waktu, tenaga, keahlian atau keterampilan. Gaji atau upah memerankan peranan yang sangat berarti sebagai penentu dari kepuasan kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi harus

memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan gaji dan pengupahan.

2. Pekerjaan

Sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.

3. Promosi

Kedudukan kesempatan untuk maju. Suatu promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Konsekuensinya disertai dengan peningkatan gaji atau upah dan hak-hak lain berdasarkan ketentuan dari perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian, promosi selalu diikuti dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari pada jabatan yang diduduki sebelumnya. Namun, promosi ini sendiri sebenarnya memiliki nilai karena merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasinya.

Seorang karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka (Robbins, 2007).

4. Penyeliaan atau pengawasan kerja

Kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan. Kepuasan karyawan dapat meningkat bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada karyawannya.

5. Rekan kerja

Sejauh mana rekan kerja bersahabat dan berkompeten. Manusia tidak bisa hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung membuat kepuasan kerja meningkat.

Dimensi dari kondisi kerja menurut (Anwar, 2013) adalah sebagai berikut :

1. Kondisi Fisik Kerja

Kondisi fisik kerja mencakup penerangan (cahaya), suara, warna, musik, temperatur dan kelembapan.

a. Penerangan(cahaya)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Knave (1984), Sutton dan Rafaeli (1988) disimpulkan bahwa karyawan dapat membaca di dalam ruangan dengan cahaya

lampu 25 watt. Cahaya lampu yang tidak memadai berpengaruh negatif terhadap keterampilan kerja. Penerangan dan cahaya lampu harus pula disesuaikan dengan luas ukuran kerja serta kondisi mata karyawan khususnya karyawan yang matanya plus dan minus yang akut.

b. Kondisi Suara

Kondisi suara ini adalah suara di dalam kantor maupun di luar kantor. Suara yang dirasakan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian Glass dan Singer (1972) disimpulkan bahwa suara gaduh berpengaruh terhadap efisiensi produksi kerja. Dari hasil penelitian Burns (1979) dan Kryter (1970), dapat disimpulkan bahwa karyawan yang tidak terlindungi pada suara 95-110 Db dapat menyebabkan pembuluh darahnya mengerut, perubahan rate hati, dan pupil mata membesar. Sebaliknya, dari hasil penelitian Donnerstein dan Wilson (1976), dapat disimpulkan bahwa suara gaduh sangat berpengaruh pada emosi karyawan dan sebagai sumber stres.

c. Warna

Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja. Hal ini didasarkan atas pendapat Schultz dan Schultz (1990) yang mengemukakan:

“Color, it has been alleged, can increase production, lower accidents and error, and raise morale” (warna dapat menjadikan kondisi kerja yang menyenangkan dan menunjang kesehatan kerja). Sebagai contoh, warna dinding putih dapat merefleksikan ruang kerja yang lebih terang dan cocok untuk ruangan yang sempit, sehingga ruangan tersebut dirasakan seolah-olah menjadi lebih luas.

Sundstrom (1986) mengemukakan warna sejuk adalah biru dan hijau, warna pastel adalah biru muda dan kuning muda, warnahangat adalah kuning dan merah, sedangkan warna netral adalah abu-abu, kecoklatan dan coklat. Penentuan warna dalam ruang kerja sangat mempengaruhi perilaku kerja. Oleh karena itu, pemilihan warna perlu disesuaikan dengan luas ukuran ruangan dan kondisi fisik ruang.

d. Musik

Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi. Bahkan penggunaan musik pun dapat menurunkan tingkat absensi dan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Schultz dan Schultz (1990) “*As with color, extravagant claims have been made about the effects of music on production and morale. Employees are allegedly happier, work harder, have fewer absences, and are less tired*

at the end of the workday as a result of listening to music while they work". Efektif tidaknya musik digunakan dalam jam kerja, bergantung pada jenis musik yang dimainkan. Oleh karena itu, penggunaan musik kerja perlu disesuaikan dengan kesukaan karyawan dan kondisi ruangkerja.

e. Temperatur dan Kelembapan

Temperatur dan kelembapan dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik, dan emosi. Temperatur antara 23°C sampai 25°C cocok untuk ruangan kerja dengan kelembapan antara 25% hingga 50%. Temperatur yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik dan emosi karyawan.

2. Kondisi Psikologis Kerja

Kondisi psikologis kerja yang dimaksud adalah perasaan bosan dan keletihan. Hal ini dapat disebabkan pekerjaan yang monoton atau aktivitas yang tidak disukai

a. Bosan Kerja

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan rasa tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah. Berdasarkan hasil penelitian Smith (1981) dapat disimpulkan bahwa "Kebosanan kerja dapat mengakibatkan penurunan produksi". Untuk mengurangi perasaan bosan kerja, antara lain dapat dilakukan melalui penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian

motivasi dan rotasi kerja.

b. Keletihan Kerja

Keletihan kerja terdiri dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis. Sebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja, sedangkan keletihan fisiologis dapat menyebabkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absensi, *turn over*, dan kecelakaan kerja.

3. Kondisi Temporer Kerja

Kondisi temporer kerja yang dimaksud adalah peraturan lama jam kerja, waktu istirahat kerja, dan perubahan pergantian (*shift*) kerja.

a. Waktu Jumlah Jam Kerja

Dalam kebijakan kepegawaian di Indonesia, standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Karyawan dikategorikan pekerja penuh apabila mereka bekerja minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, karyawan yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan karyawan setengah pengangguran yang terlihat (*visible underemployed*). Di Amerika Serikat karyawan bekerja selama 5 hari dalam seminggu dengan jam kerja minimal 40 jam, bahkan ada perusahaan yang menentukan standar jumlah jam kerja antara 48-60 jam dalam seminggu.

b. Waktu Istirahat Kerja

Waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan produksi serta meningkatkan efisiensi. Waktu istirahat di Kantor Camat Pantai Labu untuk Hari Senin hingga Kamis adalah pukul 12.00 s.d 13.00 Wib dan untuk Hari Jum'at waktu istirahat adalah pukul 12.00 s.d 13.30 Wib.

2.1.4. Hubungan Dukungan Sosial dan Kondisi Kerja dengan *Subjective Well Being* Pegawai

Kepuasan dalam hidup yang dirasakan manusia merupakan salah satu bagian dari *subjective well-being*. *Subjective well-being* dapat diartikan sebagai penilaian individu terhadap kehidupannya yang meliputi penilaian kognitif mengenai kepuasan hidup dan penilaian afektif mengenai *mood* dan emosi (Diener & Lucas, 1999). Contoh kasus dari *subjective well-being* terjadi pada karyawan-karyawan Indonesia.

Menurut Diener dan Chan (2011), *Subjective well-being* merupakan evaluasi seseorang terhadap hidupnya yang dapat ditunjukkan melalui kepuasan hidup, evaluasi terhadap perasaan yang meliputi *moods* dan emosi. Ketika individu merasa sedih atau bahagia, hal itu dikarenakan mereka merasa hidupnya dalam keadaan buruk ataupun baik. Diener (2000) menjelaskan bahwa *Subjective well being* berkaitan dengan perasaan bahagia, rendahnya emosi yang tidak menyenangkan, melakukan kegiatan-kegiatan

yang disukai, pengalaman-pengalaman tentang kebahagiaan dan sedikitnya perasaan terluka serta ketika seseorang merasa puas dengan hidup mereka.

Komponen *subjective well being* terbagi menjadi tiga yaitu afek positif, afek negatif dan kepuasan dalam hidup (Andrew & Whitey dalam Diener, Oishi & Lucas, 2003). Diener (2000) menyatakan bahwa terdapat dua komponen dari *subjective well being* yang diantaranya adalah komponen afektif dan komponen kognitif. Diener (2000) mengenalkan teori evaluasi, dimana kesejahteraan subjektif ditentukan oleh bagaimana cara individu mengevaluasi informasi atau kejadian yang dialami. Hal ini melibatkan proses kognitif yang aktif karena menentukan bagaimana informasi tersebut akan diatur. Cara-cara yang digunakan untuk mengevaluasi suatu peristiwa, juga dipengaruhi oleh temperamen, standar yang ditetapkan oleh individu, mood saat itu, situasi yang terjadi dan dialami saat itu serta pengaruh budaya. Dengan kata lain kesejahteraan subjektif mencakup evaluasi kognitif dan afektif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well being* (Linely & Joseph, 2004), yang diantaranya perangai, sifat, karakter pribadi yang lain, hubungan sosial, pendapatan, pengangguran, dan budaya. Pillai dan Asalatha (2013) menyatakan bahwa usia dan jenis kelamin juga menjadi prediktor dari *subjective well being*. Namun dua faktor tersebut memiliki efek yang kecil.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* adalah dukungan sosial. Dukungan sosial sangatlah berpengaruh terhadap *subjective well-being* pekerja. Terdapat lima aspek dukungan sosial, yaitu : dukungan

emosional, dukungan penghargaan, dukungan nyata atau instrumental, dukungan informasi dan dukungan jaringan. Dukungan emosional sangatlah berpengaruh terhadap *subjective well-being* buruh. Dukungan emosional itu sendiri terungkap dari rasa empati yang diberikan atasan terhadap bawahannya ketika ada salah satu anggota keluarganya yang sakit, meninggal atau bawahannya itu sendiri mengalami kecelakaan. Empati yang diberikan atasan tersebut terhadap bawahannya sangatlah penting dan berpengaruh terhadap kinerja buruh itu sendiri. Selain itu, empati dari rekan kerja pun sangat berpengaruh terhadap *subjective well-being* buruh. Empati dari rekan kerja bisa dalam bentuk sikap membantu ketika rekan kerja yang lainnya sedang mengalami kesulitan finansial atau sedang kesulitan dalam pekerjaannya. Sikap membantu dan kepedulian dari rekan kerja itulah yang membuat karyawan tersebut merasakan bahwa dirinya mendapat perhatian dan dukungan dari rekan kerjanya mengenai kesulitan yang sedang dihadapinya.

Selain dukungan emosional, terdapat dukungan penghargaan. Dukungan penghargaan ini seperti penghargaan yang diberikan atasan terhadap bawahannya dalam hasil kerjanya. Salah satu buruh mengalami peningkatan dalam bekerjanya atau melebihi target yang harus dicapainya, atasan tersebut memberikan suatu tambahan finansial terhadap buruh tersebut. Ketika atasan tersebut memberikan tambahan finansial, buruh tersebut merasa bahwa usaha yang ia lakukan terhadap pekerjaannya tidak sia-sia dan merasa

dihargai oleh atasannya tersebut, sehingga dalam bekerja pun ia akan jauh lebih giat dan meningkatkan *subjective well-being* pada dirinya.

Selanjutnya adalah dukungan nyata atau instrumental. Dukungan nyata atau instrumental disini dimaksudkan tersedianya barang atau jasa ketika buruh mengalami kesulitan dalam pekerjaannya maupun di luar dari hal itu selama masih dalam tahap wajar. Dukungan nyata atau instrumental ini tidak terlalu beda jauh dengan dukungan emosional, hanya perbedaannya dukungan emosional lebih terhadap perasaan dari orang-orang tersebut sedangkan dukungan instrumental atau nyata lebih kepada bentuknya seperti apa. Pemberian bantuan dari pihak perusahaan ketika salah satu buruhnya mengalami suatu musibah, seperti sakit, keluarga meninggal atau hal lainnya. Pihak perusahaan memberikan bantuan dalam bentuk uang koperasi, atau pinjaman uang. Hal itu membuat karyawannya merasa adanya kepedulian melalui bentuk nyata dari bantuan tersebut, dari situlah *subjective well-being* seseorang dapat meningkat.

Selanjutnya adalah dukungan informasi, maksud dukungan informasi disini adalah adanya saran, nasehat atau bimbingan baik dari rekan kerja maupun atasan terhadap individu tersebut. Ketika individu tersebut sedang mengalami kesulitan atau masalah dalam pekerjaannya, atasan memberikan saran, nasehat ataupun kritikan bagaimana individu tersebut bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik. Pemberian nasehat, saran atau kritikan membuat individu merasakan apa yang dilakukan dalam pekerjaannya diperhatikan, tidak sia-sia, sehingga individu merasa puas dengan pekerjaan

yang telah ia lakukan karena individu mendapat *feedback* dari yang telah ia kerjakan. Dukungan jaringan merupakan aspek terakhir dari dukungan sosial. Dukungan jaringan ini adalah ketika individu merasakan bahwa ada rekan kerja lainnya yang merasakan hal yang sama, atau memiliki ketertarikan yang sama dengan dirinya.

Selain dukungan sosial, salah satu faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* adalah kondisi kerja. Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Kondisi kerja sendiri terdiri dari tiga dimensi, yaitu aspek fisik, temporer dan psikologis yang ketiganya sangat mempengaruhi *subjective well-being* dari buruh. Aspek fisik dalam kondisi kerja disini antara lain : penerangan (cahaya), suara, warna, musik dan temperatur. Ketika aspek fisik ini tidak memenuhi kebutuhan dan keinginan dari buruh, maka kinerja karyawan dalam bekerja akan berpengaruh dan akhirnya kepuasan hidup yang ia rasakan dalam bekerja pun akan berkurang. Contoh, ketika penerangan dalam tempat kerja buruh kurang atau memiliki penerangan cahaya yang terlalu berlebihan tidak sesuai dengan kebutuhan, maka hal itu akan menyebabkan kurangnya minat kerja terhadap buruh. Selain itu, ketika terlalu banyak suara bising yang mengganggu dalam waktu kerja, maka kinerja buruh pun tidak akan terlalu baik. Ketika atasan tidak memperhatikan aspek fisik dari kondisi kerja buruh itu sendiri, kurangnya perhatian atasan tersebut mengenai kondisi kerja secara fisik tersebut membuat kinerja karyawan menjadi kurangsehingga berpengaruh

terhadap bagaimana hasil kerja dan imbalan yang akan diterima dari buruh terhadap atasan yang tidak sesuai.

Selain aspek fisik, terdapat aspek psikologis dan aspek temporer yang mempengaruhi *subjective well-being*. Aspek psikologis sendiri terdiri dari kebosanan dan keletihan kerja, sedangkan aspek temporer terdiri dari jumlah jam kerja dan istirahat kerja dari buruh. Ketika pihak perusahaan menetapkan jumlah jam kerja yang tidak seimbang dengan jumlah jam istirahat yang diterima oleh buruh, hal itu akan mempengaruhi kondisi buruh itu sendiri terhadap keletihan dan kebosanan kerja. Ketika buruh merasakan jam kerja yang terlalu berlebihan, maka tingkat kebosanan yang akan dialami oleh buruh akan semakin tinggi bahkan akan memunculkan tingkat kebosanan itu lebih cepat. Ketika jam istirahat kerja yang diterima oleh buruh tidak sesuai dengan lamanya waktu jam kerja, hal itu akan menurunkan kinerja dari buruh tersebut karena mengalami keletihan dalam bekerja. Begitu pentingnya kondisi kerja untuk diperhatikan oleh atasan karena hal tersebut akan mempengaruhi kinerja dan hasil dari pekerjaan buruh tersebut, dimana hasil kerja buruh tersebut akan sangat berpengaruh terhadap pendapatan yang akan ia terima. Ketika pendapatan yang kurang diterima oleh buruh, maka akan menimbulkan *subjective well-being* yang rendah yang dirasakan oleh buruh.

2.2. Penelitian Relevan

1. ***Subjective Well-Being* (Kesejahteraan Subjektif) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.** Jati Ariati. *Jurnal Psikologi*, vol. 8, no. 2, pp.

117-123, Apr. 2012. *Universitas Diponegoro*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja, kebutuhan berprestasi, dan resistensi disposisional terhadap perubahan pada sampel 224 dosen Universitas Diponegoro. Peserta/ subjek diberikan tiga skala: skala kepuasan kerja, skala kebutuhan untuk pencapaian dan skala resistensi disposisional untuk mengubah skala. Hasilnya menunjukkan korelasi negatif yang signifikan antara kepuasan kerja, kebutuhan untuk berprestasi dan penolakan disposisional untuk berubah. Kontribusi kepuasan kerja dan kebutuhan berprestasi dalam memprediksi resistensi disposisional terhadap perubahan adalah 24,9%.

2. Masa Kerja Dan *Subjective Well-Being* (Studi Terhadap Guru SLB

Bagian B Dan C Bagaskara Sragen) Tyas Wulandari. 2013. *Tesis*. Pendidikan dan kualitas guru merupakan hal yang penting di Indonesia, karena kualitas guru SLB yang sangat berperan dalam peningkatan kualitas siswa. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi kesejahteraan subjektif (SWB) di guru SLB. Penelitian melibatkan 22 orang guru SLB bagian B dan C Bagaskara Sragen. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan analisis data menggunakan analisis *Crosstab*. Sebagai metode pendukung dilakukan interview dan observasi di lapangan sebelum dilakukannya penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi SWB pada guru tidak dapat ditentukan oleh masa kerja guru. Dimana *Subjective well-being* (SWB) pada guru secara keseluruhan berada pada kategorisasi tinggi. Terdapat

beberapa faktor dari lingkungan yang mampu mempengaruhi kondisi SWB dari individu, antara lain: adanya otonomi, kontrol diri dan memiliki pemahaman akan diri sendiri, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, hubungan yang positif (hangat) dengan orang lain dan penerimaan diri.

3. Subjective Well-Being pada Pekerja Perempuan. Haris Munandar.

Nina Zulida Situmorang. Fatwa Tentama. 2018. *Journal Penelitian Magister Psikologi Sains Universitas Ahmad Dahlan*. Kajian ini bertujuan untuk mengetahui subjective well-being atau kesejahteraan subjektif pada pekerja perempuan. Kajian ini menggunakan pendekatan kajian pustaka untuk mendalami informasi mengenai subjective well-being atau kesejahteraan subjektif pada pekerja perempuan. Kajian pustaka ini akan memberikan gambaran subjective well-being pada pekerja perempuan yang meliputi keadaan subjek pada saat bekerja, beradaptasi dengan lingkungan kerja, perasaan atau afektif saat bekerja, dan hikmah menuju kesejahteraan subjektif. Kajian lainnya meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi subjective well-being pada pekerja perempuan yaitu peran suami, peran keluarga, dan kondisi lapangan pekerjaan yang menjadikan pekerja dilematis.

4. Pengaruh Subjektif Well Being, Sosial Influence, Self-Esteem Dan

Faktor Demografis Terhadap Impulse Buying. Rachmawati. 2014. *Skripsi Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh dari *subjective well-being*, *social influence*, *self-esteem*, dan faktor demografis terhadap *Impulse*

Buying. Pada penelitian ini peneliti menggunakan dimensi *subjective well-being*, *social influence*, *self-esteem* dan faktor demografis sebagai IV. Peneliti berhipotesis bahwa ada pengaruh *subjective well-being*, *social influence*, *self-esteem* dan faktor demografis terhadap *impulse buying*. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan dari *subjective well-being* (*cognitive* dan *affect*), *social influence* (*component normative* dan *component informational*), *self-esteem* (*self liking* dan *self competence*) terhadap *impulse buying*.

5. Penelitian Deskriptif : *Subjective Well - Being* Pada Biarawati Di Yogyakarta. Yohanes Hanggoro Tri Pamungkas. 2015. *Skripsi Psikologi Universitas Sanata Dharma*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *subjective well-being* pada biarawati atau suster biara. Subjek dalam penelitian ini adalah para biarawati atau suster biara yang berada di Yogyakarta. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 69 orang. Hipotesis dalam penelitian ini adalah biarawati akan tetap merasakan *subjective well-being* dengan hidupnya. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan satu skala Likert, yaitu skala *subjective well-being*. Reliabilitas skala *subjective well-being* adalah 0,951. Reliabilitas ini diperoleh dengan menggunakan korelasi *Cronbach's Alpha*. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan melakukan kategorisasi terhadap subjek penelitian dan diperoleh hasil biarawati atau suster biara cenderung memiliki *subjective well-being* yang tinggi, yaitu sebanyak 41 orang atau 59,4%.

6. Analisis Faktor Yang Berhubungan dengan *Subjective Well-Being*

pada Penderita Diabetes Mellitus di Wilayah Surabaya. Yolanda Eka

Maulida. 2018. *Skripsi. Program Studi Pendidikan Ners Fakultas*

Keperawatan Universitas Airlangga. Faktor yang berhubungan dengan

nilai *subjective well-being* pada orang diabetes mellitus perlu diketahui

dan ditingkatkan sebagai langkah awal agar nantinya mereka mampu

melakukan kontrol positif terhadap dirinya. Banyak faktor yang

berhubungan dengan *subjective well-being*. Hasil dari data demografi

didapatkan 81 orang responden berjenis kelamin wanita, berusia 46-55

tahun dan sudah menikah. Terdapat hubungan yang signifikan antara

subjective well-being dengan kepribadian ($\rho=0,008$), dan faktor demografi

yang meliputi dukungan keluarga ($\rho=0,011$), dan religiusitas ($\rho=0,029$).

Sementara faktor kontekstual dan situasional ($\rho=0,636$), dan faktor

demografi yang meliputi jenis kelamin ($\rho=0,613$), dan status pekerjaan

($\rho=0,414$). Diharapkan faktor lainnya dapat diteliti dalam penelitian

selanjutnya dan bisa menggunakan responden dengan wilayah yang lebih

luas dan menggunakan alat ukur yang lebih bervariasi.

7. Hubungan Antara *Work-Life Balance* dengan *Subjective Well-Being*

pada Sopir Taksi PT. Express Transindo Utama TBK di Jakarta.

Danastri Cintantya, Harlina Nurtjahjanti, 2018, *Skripsi Fakultas Psikologi,*

Universitas Diponegoro. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

hubungan antara *Work-Life Balance* (WLB) dengan *Subjective Well-Being*

(SWB) pada sopir taksi PT. Express Transindo Utama Tbk di Jakarta.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sopir taksi yang bekerja di Jakarta dengan rentang umur 20 – 40 Tahun. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *accidental sampling*. Metode penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan total sampling yang digunakan adalah 100 sopir taksi yang tersebar di Jakarta. Alat ukur yang digunakan adalah Skala WLB (29 item; $\alpha = 0,891$) dan Skala SWB (28 item; $\alpha = 0,901$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara WLB dengan SWB pada sopir taksi PT. Express Transindo Utama Tbk di Jakarta dengan nilai $r_{xy} = 0,564$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). WLB memberikan sumbangan efektif sebesar 31,8% terhadap SWB. Sopir taksi PT. Express Transindo Utama Tbk di Jakarta memiliki mayoritas WLB dan SWB pada kategori sangat rendah sebesar 65% dan 66% dan sisanya berada pada kategori rendah.

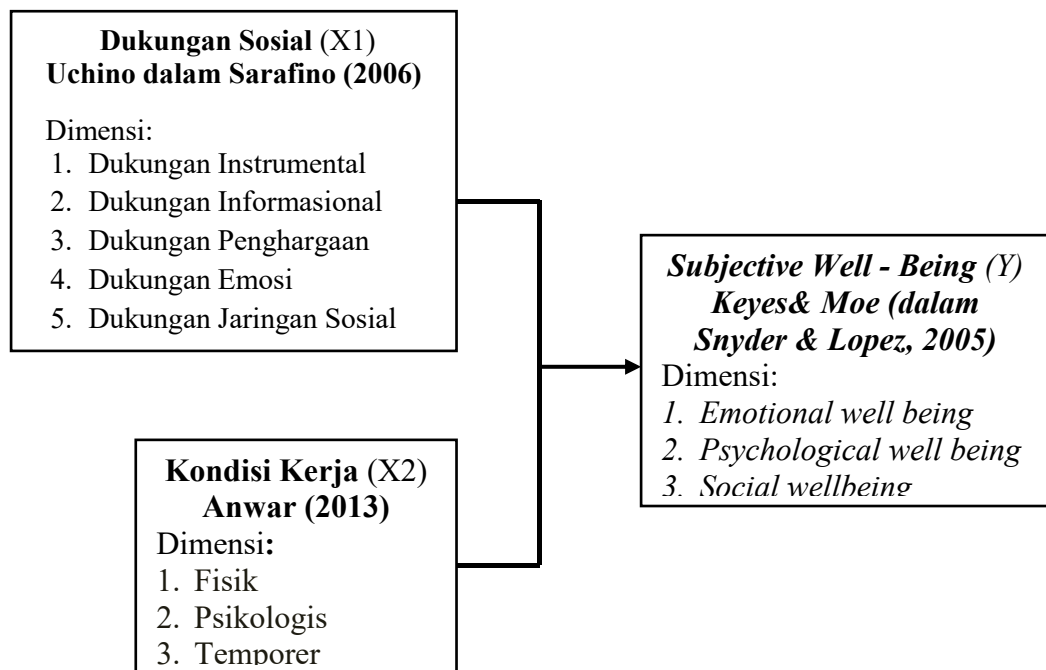
8. Subjective Well-Being At Workplace: A Review On Its Implications.

Anjali Sahail, Dr. Mamata Mahapatra, 2020, Professor, Journal of Critical Reviews. 2020; 7(15): 4289-4294, Amity Institute of Psychology & Allied Sciences, AUUP, Noida. Mengidentifikasi bahwa *subjective wellbeing* pada sebuah organisasi tidak hanya melibatkan elemen kognitif tetapi juga kesehatan fisik. Pada ulasan penelitian lebih lanjut ditemukan bahwa agar dapat bekerja secara optimal untuk meningkatkan kinerja pekerjaan maka sikap terhadap pekerjaan, upah dan kualitas pekerjaan

perlu diperhatikan. Atas dasar pertimbangan tersebut *subjective well being* diantara karyawan menjadi lebih tinggi.

2.3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual dapat dirumuskan dalam bentuk skema sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual
(Sumber: Diolah oleh Peneliti)

Dari Gambar 2.1 di atas terlihat hubungan Dukungan Sosial dengan *Subjective Well Being*, kemudian hubungan Kondisi Kerja dengan *Subjective Well Being* dan selanjutnya hubungan Dukungan Sosial dan Kondisi Kerja dengan *Subjective Well Being*.

2.4. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Ada hubungan yang signifikan dukungan sosial dengan *subjective well-being* pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kab. Deli Serdang.
2. Ada hubungan yang signifikan kondisi kerja dengan *subjective well-being* pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kab. Deli Serdang.
3. Ada hubungan yang signifikan dukungan sosial dan kondisi kerja dengan *subjective well-being* pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kab. Deli Serdang.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian salah satu unsur yang penting adalah metode yang digunakan, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pada bab ini akan diuraikan pokok-pokok bahasan sebagai berikut: (A) Identifikasi variabel penelitian, (B) Definisi operasional variabel penelitian, (C) Populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, (D) Metode pengambilan data, (E) Validitas dan Reabilitas (F) Metode Analisis Data.

3.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk dapat menguji hipotesis terlebih dahulu diidentifikasi variabel penelitiannya. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, yaitu:

1. Variabel bebas : a. Dukungan Sosial (X1)
b. Kondisi Kerja (X2)
2. Variabel terikat : *Subjective Well-Being* (Y)

3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.2.1. *Subjective Well-Being*

Subjective well being adalah evaluasi individu terhadap kualitas dan kebahagiaan kehidupannya, yang meliputi penilaian kualitas kesejahteraan

secara emosional, dan bagaimana individu menilai kualitas keberfungsian dirinya secara psikologis dan sosial.

Subjective well being merupakan ciri dari individu yang berfungsi secara penuh dalam hidupnya (*full functioning*). Pengukuran *subjective well being* didasarkan pada dimensi *subjective well being* yaitu *emotional well being*, *psychological well being* dan *socially well being*.

Emotional well being merupakan persepsi tentang kehidupan yang diminati, kepuasan hidup dan kebahagiaan atas hidup serta keseimbangan antara perasaan positif dan perasaan negatif. *Positive functioning* terdiri atas dua aspek yaitu *Psychological well being* dan *Social well being*. *Psychological well being* merupakan persepsi individu terhadap penerimaan diri, kemandirian dan penguasaan lingkungan. *Social well being* adalah persepsi individu terhadap kualitas hubungan timbal balik dengan orang lain, rekan kerja, dan komunitas lingkungan sosialnya.

Skor total yang diperoleh pada skala *Subjective well being* akan menggambarkan tingkat *Subjective well being*. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, maka semakin tinggi juga tingkat *Subjective well being*. Sebaliknya semakin rendah total skor yang diperoleh maka semakin rendah juga tingkat *Subjective well being*.

3.2.2. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan persepsi individu terhadap bantuan atau dukungan yang diterima individu dari orang-orang tertentu dalam kehidupannya dan berada dalam lingkungan sosial tertentu yang membuat

individu merasa diperhatikan, dicintai dan dihargai baik dalam bentuk materi maupun non-materi. Dukungan sosial adalah informasi dari orang lain bahwa ia dicintai dan diperhatikan, memiliki harga diri dan dihargai, serta merupakan bagian dari jaringan komunikasi dan kewajiban bersama.

Pengukuran skornya diantaranya dukungan instrumental, dukungan informasi, dukungan penghargaan, dukungan emosi dan dukungan jaringan sosial.

3.2.3. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah kondisi yang dirasakan karyawan ditempat bekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya. Pengukuran skor kondisi kerja dalam penelitian ini mencakup tiga dimensi diantaranya kondisi kerja fisik, kondisi kerja psikologis dan kondisi kerja temporer.

Indikator untuk kondisi kerja fisik adalah penerangan (cahaya), kondisi suara (kebisingan), warna, musik, dan temperatur dan kelembapan. Indikator untuk kondisi kerja psikologis adalah kebosanan dan keletihan kerja, sedangkan indikator untuk kondisi kerja temporer adalah: waktu jumlah jam kerja dan waktu jam kerja dan istirahat.

Skor total yang diperoleh pada skala yang menggambarkan tingkat kondisi kerja. Semakin tinggi skor total kondisi kerja yang diperoleh, maka semakin tinggi juga tingkat kondisi kerja. Sebaliknya semakin rendah total skor yang diperoleh maka semakin rendah juga tingkat kondisi kerja.

3.3. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu-individu yang merupakan objek pengambilan data (Lubis, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 149 orang pada tahun 2020 pada keseluruhan posisi pekerjaan. Jumlah pegawai laki-laki sebanyak 113 orang dan perempuan adalah 36 orang.

Tabel 3.1. Data Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang

No	Daerah Kerja	L	P	Jumlah
1	Kantor Camat Pantai Labu	36	10	46
2	Desa Bagan Serdang	4	2	6
3	Desa Binjai Bakung	4	1	5
4	Desa Denai Kuala	4	1	5
5	Desa Denai Lama	6	1	7
6	Desa Denai Sarang Burung	4	1	5
7	Desa Durian	4	2	6
8	Desa Kubah Sentang	5	1	6
9	Desa Paluh Sibaji	4	2	6
10	Desa Pantai Labu Baru	4	2	6
11	Desa Pantai Labu Pekan	4	2	6
12	Desa Pematang Biara	4	2	6
13	Desa Perkebunan Ramunia	4	2	6
14	Desa Ramunia I	5	1	6
15	Desa Ramunia II	4	1	5
16	Desa Rantau Panjang	4	2	6
17	Desa Rugemuk	4	1	5
18	Desa Sei Tuan	4	2	6
19	Desa Tengah	5	0	5
Total		113	36	149

3.3.2. Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk mendapatkan gambaran dari seluruh populasi. Untuk menentukan besar kecilnya ukuran sampel harus mempertimbangkan berbagai faktor termasuk besarnya tenaga, waktu dan dana. Menurut pendapat Lubis, (2010: 21) sebagian peneliti mengatakan bahwa ukuran sampel tidak boleh kurang dari 5% dari ukuran populasi, tetapi sebagian lagi mengatakan tidak kurang dari 10%.

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 kriteria tertentu yang mewakili pada setiap posisi pekerjaan sebagai Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang dan mengabaikan yang tidak sesuai dengan kriteria tersebut. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Subjek adalah Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang.
2. Subjek telah tergabung dalam organisasi pekerjaan minimal memiliki masa kerja 5 tahun sehingga dapat terlihat bagaimana tingkat kesejahteraannya atau variabel *subjective well-being* yang dihasilkan dalam lebih dari satu periode pekerjaan. Masa kerja dapat dikaitkan dengan pengalaman yang didapatkan di tempat kerja. Semakin lama

seseorang bekerja semakin banyak pengalaman dan semakin tinggi pengetahuan dan keterampilannya, tenaga kerja mempunyai kepuasan kerja yang terus meningkat sampai lama kerja 5 tahun (Suma'mur, 2014).

Adapun dari populasi Pegawai Kantor Camat Pantai Labu adalah 149 orang dan yang sesuai dengan kriteria sampel adalah 90 orang dan berdasarkan ciri-ciri yang digunakan pada penelitian ini, maka dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 90 pegawai dengan sampel uji coba 34 pegawai dan 56 pegawai sampel penelitian.

Tabel 3.2 Data Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang dengan Masa Kerja ≥ 5 Tahun

No	Daerah Kerja	L	P	Jumlah
1	Kantor Camat Pantai Labu	25	8	33
2	Desa Bagan Serdang	1	1	2
3	Desa Binjai Bakung	2	0	2
4	Desa Denai Kuala	2	1	3
5	Desa Denai Lama	3	1	4
6	Desa Denai Sarang Burung	3	1	4
7	Desa Durian	2	2	4
8	Desa Kubah Sentang	2	1	3
9	Desa Paluh Sibaji	1	0	1
10	Desa Pantai Labu Baru	2	1	3
11	Desa Pantai Labu Pekan	2	1	3
12	Desa Pematang Biara	3	1	4
13	Desa Perkebunan Ramunia	2	1	3
14	Desa Ramunia I	3	1	4
15	Desa Ramunia II	3	1	4
16	Desa Rantau Panjang	2	1	3
17	Desa Rugemuk	2	1	3
18	Desa Sei Tuan	2	2	4
19	Desa Tengah	3	0	3
Total		65	25	90

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengambil data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis deskriptif korelasional. Penelitian akan mendeskripsikan gambaran dukungan sosial dan kondisi kerja kemudian dicari keterhubungannya dengan variabel *subjective well being* yang akan terungkap dari pengolahan data berdasarkan instrumen yang telah digabungkan dan diadministrasikan pada subjek atau sasaran penelitian.

Selain berupaya mendeskripsikan variabel-variabel yang ada dalam penelitian, juga dilakukan studi korelasional. Studi korelasional dilakukan untuk menguji hubungan antara beberapa variabel yang mencari jawaban besaran pengaruhnya antar variabel yang diteliti tersebut. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti meliputi variabel bebas (X) yaitu dukungan sosial dan kondisi kerja untuk kemudian dicari keterhubungannya pada variabel terikat (Y) yaitu *subjective well being*.

Untuk menjangkau data dilakukan dengan memberikan angket yang disusun menurut pola skala Likert. Menurut Riduan (2009) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pandangan dan persepsi dan penilaian seseorang atau sekelompok tentang suatu kejadian. Angket yang didistribusikan kepada responden untuk masing-masing variabel dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut: (1) pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator variabel; (2) penyusunan butir-butir pertanyaan sesuai dengan indikator variabel;

dan (3) melakukan analisis rasional untuk melihat kesesuaian dengan indikator, dan ketepatan menyusun butir angket dari segi bahasa.

Instrumen yang dibuat menggunakan skala Likert ini dibuat untuk menilai tingkah laku yang diinginkan oleh peneliti dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden dengan menggunakan angket. Para responden diminta untuk menjawab skala ukur yang telah disediakan oleh peneliti, Responden diarahkan menjawab dengan memberikan tanda (√) pada jawaban yang dipilih oleh para responden.

Perencanaan metode skala dalam penelitian ini adalah skala langsung yang diberikan langsung kepada subjek penelitian untuk menyatakan langsung pendapatnya (Hadi, 2000). Dalam penelitian ini peneliti menyusun angket pengumpulan data variabel persepsi dan penilaian individu tentang suatu variabel yang berhubungan dengan pekerjaan, variabel kondisi kerja dan variabel dukungan sosial dan juga *subjective well being*.

1. Instrumen *Subjective well being*

Instrumen *Subjective well being* dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek dimensi dari *Subjective well being*, yang terdiri dari *emotional well being* (kesejahteraan emosional), *psychological well being* (kesejahteraan psikologis) dan *Social well being* (kesejahteraan sosial). Skala terdiri dari empat alternatif jawaban yang terdiri dari sangat sesuai (SS) skor 4; sesuai (S) skor 3; tidak sesuai (TS) skor 2; sangat tidak sesuai (STS) skor 1. Sedangkan untuk item yang tidak mendukung pernyataan atau tidak

searah dengan pernyataan (*unfavourable*), sistem penilaian jawaban sebagai berikut : sangat sesuai (SS) skor 1; sesuai (S) skor 2; tidak sesuai (TS) skor 3; sangat tidak sesuai (STS) skor 4. Penyusunan skala dikemukakan dalam *blue print*, berikut:

Tabel 3.3. *Blue Print* Instrumen *Subjective Well Being*

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			(+)	(-)	
1	<i>Emotional well being</i> (kesejahteraan emosional)	Berprasangka positif terhadap keadaan hidup pribadi	1, 36, 38	2, 35	5
		Merasa puas dengan keadaan diri	5, 33	3, 32,	4
		Bahagia dengan apa yang telah dimiliki	6, 27, 39	4, 14	5
2	<i>Psychological well being</i> (kesejahteraan psikologis)	Menganggap positif masa lalu	11, 18	10, 12,	4
		Mandiri untuk mengatur diri kearah kehidupan positif	25, 29,	8, 9, 40	5
		Mengusai keadaan lingkungan sekitar	7, 26, 37	13, 16,	5
3	<i>Social well being</i> (kesejahteraan sosial)	Mampu berhubungan dengan orang lain	19, 23,	20, 24	4
		Mudah dalam menjalani kehidupan sosial	15, 22,	17, 34	4
		Memiliki keterampilan dalam aktivitas masyarakat	21, 31	28, 30	4
TOTAL			21	19	40

2. Instrumen Dukungan Sosial

Instrumen dukungan sosial yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert dengan item yang mendukung pernyataan atau searah dengan pernyataan (favourable), mempunyai sistem penilaian jawaban sebagai berikut: sangat sesuai (SS) skor 4; sesuai (S) skor 3; tidak sesuai (TS) skor 2; sangat tidak sesuai (STS) skor 1. Sedangkan untuk aitem yang tidak mendukung pernyataan atau tidak searah dengan pernyataan (unfavourable), sistem penilaian jawaban sebagai berikut : sangat sesuai (SS) skor 1; sesuai (S) skor 2; tidak sesuai (TS) skor 3; sangat tidak sesuai (STS) skor 4). Instrumen ini dibuat dan dirumuskan untuk mengungkap data penelitian dari variabel dukungan sosial Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang dengan indikator dukungan instrumental, dukungan informasi, dukungan penghargaan, dukungan emosi dan dukungan jaringan sosial. Penyusunan skala dikemukakan dalam *blue print* berikut:

Tabel 3.4. *Blue Print* Instrumen Dukungan Sosial

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			(+)	(-)	
1	Dukungan instrumental	adanya bantuan berupa materi	1, 2,	15	3
		adanya bantuan berupa jasa dari pihak keluarga maupun orang lain	3, 13,	29	3
2	Dukungan informasi	mendapatkan bantuan berupa saran atau umpan balik ketika individu sedang menghadapi masalah	20, 31,	28	3
		mendapatkan bantuan dalam memecahkan masalah yang ada	26,	27,	2
3	Dukungan penghargaan	adanya penghargaan positif yang diberikan kepada individu	4, 22,	8, 16,	4
		pihak keluarga atau orang lain menyetujui keputusan yang telah diambil oleh individu	30,	5	2

		adanya seseorang yang memberikan semangat	33,	6	2
		adanya perbandingan dengan individu lain sehingga subjek merasa lebih positif	40	7, 36	3
4	Dukungan emosi	adanya pihak keluarga atau orang lain yang mendampingi individu	14, 25,	18, 32,	4
		Individu merasakan suasana yang hangat	21, 23	39	3
		Individu merasa diperhatikan	9, 24	19	3
		individu mempunyai keyakinan bahwa dirinya dicintai dan dipedulikan	10,	34	2
5	Dukungan jaringan sosial	individu merasa memiliki teman yang memiliki kesamaan minat	12,	37	2
		memiliki teman yang bersedia menghabiskan waktu bersamanya	11, 38	17, 35	4
TOTAL			22	18	40

3. Instrumen Kondisi Kerja

Skala kondisi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan empat alternatif jawaban yaitu: item favourable dan item unfavourable. Item yang mendukung pernyataan atau searah dengan pernyataan (favourable), mempunyai sistem penilaian jawaban sebagai berikut: sangat sesuai (SS) skor 4; sesuai (S) skor 3; tidak sesuai (TS) skor 2; sangat tidak sesuai (STS) skor 1. Sedangkan untuk item yang tidak mendukung pernyataan atau tidak searah dengan pernyataan (unfavourable), sistem penilaian jawaban sebagai berikut : sangat sesuai (SS) skor 1; sesuai (S) skor 2; tidak sesuai (TS) skor 3; sangat tidak sesuai(STS) skor 4. Penyusunan instrumen kondisi kerja dikemukakan dalam *blue print* , berikut :

Tabel 3.5. *Blue Print* Instrumen Kondisi Kerja

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			(+)	(-)	
1	Kondisi	Penerangan (cahaya)	3, 16	5, 13	4

	Kerja Fisik	Kondisi suara (kebisingan)	9, 23	2, 6	4
		Warna	1, 11	4, 12	4
		Musik	8, 15	14, 19	4
		Temperatur dan kelembapan	7, 17	10, 22	4
2	Kondisi Kerja Psikologis	Kebosanan	20, 25	24, 28	4
		kelelahan kerja	26, 33	21, 27	4
3	Kondisi Kerja Temporer	waktu jumlah jam kerja	18, 35	30, 34	4
		waktu jam kerja dan istirahat	29, 32, 37, 39	31, 36, 38, 40	8
TOTAL			20	20	40

3.5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Alat Ukur

1. Uji Validitas

Alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat menunjukkan derajat ketepatan yang tinggi yang diartikan sebagai data yang tidak berbeda jauh antara apa keadaan yang sesungguhnya dengan apa yang diperoleh (Lubis, 2010).

Menurut Azwar (1986) validitas dapat diartikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil yang sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut.

Untuk mengetahui validitas angket pada penelitian digunakan kriteria internal dengan mencari koefisien korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total (Lubis, 2010). Adapun teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknis analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson dimana rumusnya:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right)\left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}} \quad (\text{Lubis, 2010})$$

Keterangan :

- r_{xy} : koefisien korelasi antar variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan butir)
- $\sum XY$: Jumlah dari hasil perkalian antar setiap X dengan setiap Y
- $\sum X$: Jumlah skor keseluruhan butir tiap-tiap subjek
- $\sum Y$: Jumlah skor total butir tiap-tiap subjek
- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor X (*Dukungan Sosial & Kondisi Kerja*)
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor Y (*Subjective Well Being*)
- N : Jumlah subjek

2. Uji Reliabilitas

Selain validitasnya, data yang baik juga memiliki kriteria lain yaitu reliabilitas. Reliabilitas data terkait dengan derajat konsistensi/keajekan data dalam interval waktu tertentu (Lubis, 2010).

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana 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 dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Azwar, 1986).

Untuk menguji Reliabilitas angket maka digunakan rumus *Alpha* (Azwar, 1986) dengan rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma_i^2}{\sigma_1^2} \right) \text{ dimana } \sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

- K = banyaknya butir soal
- $\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians butir (s^2)
- σ_1^2 = varians total
- $\sum x^2$ = jumlah kuadrat x
- $\sum x$ = jumlah x
- N = jumlah responden

2.1.2 3.6. Hasil Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Uji coba alat ukur penelitian ini dilakukan pada Pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Pantai Labu sebanyak 34 orang. Tujuan uji coba ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pernyataan-pernyataan yang telah tertuang dalam masing-masing skala yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipahami oleh subjek penelitian dan mampu mengungkapkan data penelitian. Selain itu juga untuk menentukan derajat validitas dan reliabilitas alat ukurnya. Uji coba ini dilakukan pada tanggal 22 Juni 2021 s.d 25 Juni 2021.

Pada tahap uji coba ini angket yang disebarakan melalui bantuan pihak tata usaha kantor maupun secara langsung via daring melalui google form atau dengan administrasi langsung dengan instrument print out untuk diberikan pada pegawai dengan yang menjadi sasaran penelitian untuk mengisi angket instrumen tentang dukungan sosial, kondisi kerja dan *subjective well-being* pegawai. Data yang

diperoleh kemudian di uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan. Hasil analisis stasistik uji validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Skala Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial pegawai yang dibuat terdiri dari 40 pernyataan yang terbagi dalam 4 aspek dukungan sosial. Setelah t-hitung dibandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikansi 5% dan $N = 34$, maka dari 40 butir angket yang diujicobakan. Hasil analisis aitem menunjukkan bahwa terdapat 4 aitem yang gugur yaitu nomor 4, 5, 8 dan 17 dikarenakan nilai r hitung maupun t-hitung dibawah nilai t-tabel = 1.684 dengan r-tabel 0,339 maka aitem tersebut disimpulkan tidak valid. Selanjutnya 36 aitem dinyatakan valid karena memenuhi perhitungan r maupun t hitung diatas t-tabel, dengan koefisien daya beda jauh lebih besar dari t-tabel = 1.684 sehingga menghasilkan kesimpulan yang valid. Dengan demikian dalam instrumen dukungan sosial terdapat 36 aitem yang bisa digunakan dalam pengambilan data penelitian.

Hasil selengkapnya atas perhitungan kesahihan aitem-aitem instrument dukungan sosial adalah menghasilkan besaran koefisien reliabilitas sebesar 0,740 yang memiliki kategori keterandalan tinggi (Guilford dalam Rusepfendi, 2005). Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut ini:

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.740	.923	40

Tabel 3.6. Distribusi Pernyataan Skala Dukungan Sosial Setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem				Jlh
			(+)	gugur	(-)	gugur	
1	Dukungan instrumental	adanya bantuan berupa materi	1, 2,	-	15	-	3
		adanya bantuan berupa jasa dari orang lain	3, 13,	-	29	-	3
2	Dukungan informasi	mendapatkan bantuan berupa saran atau umpan balik	20, 31,	-	28	-	3
		mendapatkan bantuan dalam memecahkan masalah	26,	-	27,	-	2
3	Dukungan penghargaan	adanya penghargaan positif	22,	4	16	8	4
		dukungan pada keputusan yang telah diambil	30,	-	-	5	2
		adanya seseorang yang memberikan semangat	33,	-	6	-	2
		adanya perbandingan dengan individu lain sehingga subjek merasa lebih positif	40	-	7, 36	-	3
4	Dukungan emosi	adanya pihak keluarga atau orang lain yang mendampingi individu	14, 25,	-	18, 32,	-	4
		Individu merasakan suasana yang hangat	21, 23	-	39	-	3
		Individu merasadi perhatikan	9, 24	-	19	-	3

		individu mempunyai keyakinan bahwa dirinya dicintai dan dipedulikan	10,	-	34	-	2
5	Dukungan jaringan sosial	individu merasa memiliki teman yang memiliki kesamaan minat	12,	-	37	-	2
		memiliki teman yang bersedia menghabiskan waktu bersamanya	11, 38	-	35	17	4
TOTAL			21	1	15	3	40

2. Skala Kondisi Kerja

Skala kondisi kerja terdiri dari 40 butir aitem dengan 3 aspek yang terdiri atas masing-masing dua sampai lima indikator. Hasil analisis aitem menunjukkan bahwa pada instrumen kondisi kerja tidak terdapat aitem yang gugur yaitu, karena memiliki koefisien r yang tinggi dan hasil uji beda koefisien t yang berada di atas t-tabel 1.684. Dengan demikian dalam skala kondisi kerja terdapat 40 aitem yang bisa digunakan dalam pengambilan data penelitian. Hasil selengkapnya atas perhitungan kesahihan aitem-aitem skala kondisi kerja adalah sebagai berikut ini.

Tabel 3.7. Distribusi Pernyataan Kondisi Kerja Setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem				Jlh
			(+)	gugur	(-)	gugur	
1	Kondisi Kerja Fisik	Penerangan (cahaya)	3, 16	-	5, 13	-	4
		Kondisi suara	9, 23	-	2, 6	-	4
		Warna	1, 11	-	4, 12	-	4
		Musik	8, 15	-	14, 19	-	4
		Temperatur	7, 17	-	10, 22	-	4
2	Kondisi Kerja Psikologis	Kebosanan	20, 25	-	24, 28	-	4
		kelelahan kerja	26, 33	-	21, 27	-	4
3	Kondisi Kerja Temporer	waktu jumlah jam kerja	18, 35	-	30, 34	-	4
		waktu jam kerja dan istirahat	29, 32, 37, 39	-	31, 36, 38, 40	-	8
		TOTAL	20	-	20	-	40

Hasil uji reliabilitas dengan metode alpha cronbach diketahui bahwa skala kondisi kerja mengungkap keadaan kondisi kerja yang memiliki koefisien reabilitas sebesar $r = 0,746$ dengan $p < 0,01$, dapat dikatakan bahwa skala mampu mengungkap kondisi kerjasuk kategori keterandalan tinggi.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.746	.940	40

3. Skala *Subjective Well Being*

Skala *subjective well being* terdiri dari 40 pernyataan yang terbagi dalam 3 aspek dengan masing-masing 3 indikator. Hasil analisis aitem menunjukkan bahwa terdapat 2 aitem yang gugur yaitu nomor aitem 12 dan 32, karena memiliki koefisien r yang rendah dan hasil uji beda koefisien t yang dibawah jauh dari t tabel 1,684. Dengan demikian dalam skala *subjective well being* pegawai terdapat 38 aitem yang bisa digunakan dalam pengambilan data penelitian. Hasil selengkapnya atas perhitungan kesahihan aitem-aitem skala *subjective well being* pegawai adalah sebagai berikut ini.

Tabel 3.8. Distribusi Pernyataan Skala Subjective Well Being Pegawai Setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem				Jlh
			(+)	gugu r	(-)	gugu r	
1	<i>Emotional well being</i> (kesejahteraan emosional)	Berprasangka positif terhadap keadaan hidup pribadi	1, 36, 38	-	2, 35	-	5
		Merasa puas dengan keadaan diri	5, 33	-	3, 32,	4	
		Bahagia dengan apa yang telah dimiliki	6, 27, 39	-	4, 14	-	5
2	<i>Psychological</i>	Menganggap positif masa lalu	11, 18	-	10, 12,	4	
		Mandiri untuk mengatur diri	25, 29,	-	8, 9,	5	

	<i>well being</i>	kearah kehidupan positif				40	
	(kesejahteraan psikologis)	Mengusai keadaan lingkungan sekitar	7, 26, 37	-	13, 16,	-	5
3	<i>Social well being</i>	Mampu berhubungan dengan orang lain	19, 23,	-	20, 24	-	4
	(kesejahteraan sosial)	Mudah dalam menjalani kehidupan sosial	15, 22,	-	17, 34	-	4
		Memiliki keterampilan dalam aktivitas masyarakat	21, 31	-	28, 30	-	4
		TOTAL	21	-	17	2	40

Dari tabel di bawah terlihat bahwa terdapat 2 aitem yang gugur karena koefisien daya beda aitemnya dibawah 1,684 dengan $p < 0,05$. Selanjutnya dari hasil uji reabilitas dengan metode alpha cronbach diketahui bahwa skala mengungkap *subjective well being* pegawai memiliki koefisien reabilitas sebesar $r_t = 0,738$ dengan $p < 0,01$, dapat dikatakan bahwa skala *subjective well being* mampu mengungkap kesejahteraan pegawai dan masuk pada kategori handal untuk mengungkap *subjective well being*.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,738	,912	40

3.7. Prosedur Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian terdiri dari tiga tahap, yaitu tahap persiapan penelitian, tahap pelaksanaan penelitian, dan tahap penyajian data dalam laporan. Berikut uraiannya :

a. Tahap Persiapan

1. Persiapan Penelitian

Pada tahap ini peneliti terlebih dahulu mengurus administrasi terkait penelitian yang akan dilakukan, yaitu meminta izin kepada Camat Pantai Labu untuk melakukan penelitian di Kantor Camat Pantai Labu. Adapun lokasi penelitian adalah Kantor Camat Pantai Labu beralamat di Jalan Besar Desa Kelambir Kecamatan Pantai Labu, 20552.

2. Prapenelitian, sebelum menentukan permasalahan penelitian yang akan diteliti, terlebih dahulu peneliti melakukan pengumpulan data dalam bentuk observasi dan wawancara beberapa orang pegawai Kantor Camat Pantai Labu, ini bertujuan untuk mengungkap permasalahan yang muncul di Kantor Camat Pantai Labu. Prapenelitian ini dilakukan pada bulan September 2020 sampai Desember 2020. Setelah masalah penelitian diperoleh, maka peneliti mencari referensi teori sebanyak-banyaknya untuk mendukung penelitian ini dan mengkaji tentang *Subjective well being* yang ada di Kantor Camat Pantai Labu.

b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur dilakukan pada bulan April 2021 s.d Juni 2021, kegiatan yang dilakukan peneliti antara lain:

- 1) Menentukan definisi operasional variabel yang diteliti.
- 2) Menyiapkan skala pengukuran variabel.
- 3) Mencetak atau memperbanyak alat ukur.
- 4) Melakukan uji coba skala
- 5) Melakukan revisi alat ukur

c. Tahap Pelaksanaan

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Juli 2021, kegiatan yang dilakukan peneliti antara lain:

- 1) Penyebaran skala kepada para subyek penelitian.
 - 2) Mengumpulkan data, melakukan *scoring* dan tabulasi.
 - 3) Mengelola data dengan melakukan analisis statistik.
 - 4) Mengambil kesimpulan dan saran
- d. Tahap Penyajian Data dalam Laporan
 Pada tahap ini, penelitian melakukan penyajian data dengan cara menganalisis data yang menggunakan program aplikasi SPSS Version 26.00 For Windows. Setelah itu penelitian melaporkan hasil penelitiannya dalam bentuk tesis dengan kerangka penelitian yang ditetapkan.

3.8. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Pantai Labu beralamat di Jalan Besar Desa Kelambir Kecamatan Pantai Labu, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. 20552.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret- Juli 2021 yang difokuskan pada pegawai yang bekerja di Kantor Camat Pantai Labu.

Tabel 3.9. Bagan Waktu Penelitian

No	Jenis kegiatan	Februar i2021				Juni 2021				September 2021				Oktober 2021				November 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Seminar Proposal	■																			
2	Revisi Proposal & ACC Alat Ukur		■	■	■	■															
3	Uji Coba Alat Ukur						■	■													
4	Penelitian dan Pengolahan Data									■	■	■									
5	Analisis Data & Pembahasan Hasil Penelitian												■	■	■	■					
6	Bimbingan Draf Seminar Hasil															■	■	■			
7	Seminar Hasil																			■	■

Pada Tabel 3.9 di atas, peneliti menyusun jadwal waktu yang digunakan untuk penelitian, mulai dari seminar proposal, penyusunan alat ukur, uji coba alat ukur, hingga pelaksanaan penelitian, pengolahan data, pembahasan hasil penelitian dan selanjutnya penyusunan draf seminar hasil untuk kemudian pelaksanaan seminar hasil.

3.9. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik. Adapun pertimbangan menggunakan metode analisis statistik karena analisis statistik dapat menguatkan suatu kesimpulan penelitian. Menurut Lubis (2010), statistik merupakan salah satu alat dalam penelitian khususnya dalam hal :

- 1) Mengumpulkan dan menyederhanakan data
- 2) Merancang percobaan

- 3) Mengukur besarnya variasi data
- 4) Melakukan pendugaan parameter dan menentukan ukuran ketepatan penduga
- 5) Menguji hipotesis
- 6) Mempelajari hubungan antar dua peubah atau lebih.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka teknik untuk melihat hubungan variabel bebas dengan variabel tergantung adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Penggunaan analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara beberapa prediktor dengan suatu kriterium tertentu dan menentukan prediktor yang dominan dalam mempengaruhi kriterium, serta mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing prediktor.

Penggunaan analisis regresi berganda akan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi harga $R_y(1,2)$, maka harus dilakukan analisis regresi (anareg) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{\text{reg}} = \frac{R^2 (N - m - 1)}{m (1 - R)^2}$$

Keterangan :

F_{reg} = Harga F garis regresi yang dicari

N = Banyaknya subjek yang terlibat

- m = Banyaknya prediktor
 R = Koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor-prediktor

Koefisien determinasi (R^2) adalah suatu indikator yang digunakan untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model. Berdasarkan nilai R^2 dapat diketahui tingkat signifikansi atau kesesuaian hubungan antara variabel bebas dan variabel tak bebas dalam regresi linier. Atau dengan kata lain nilai R^2 berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variable X secara simultan (bersama-sama) terhadap variable Y.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2016:192) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Persamaan regresi linier berganda (Sugiyono, 2016) dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y : Variabel Dependent (*Subjective Well Being*)
 a : Harga Konstanta
 b₁ : Koefisien regresi pertama
 b₂ : Koefisien regresi kedua
 X₁ : Variabel independent pertama (*Dukungan Sosial*)
 X₂ : Variabel independent kedua (*Kondisi Kerja*)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditemukan beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Tidak ada hubungan dukungan sosial dengan *subjective well-being*. Hasil penelitian dari perhitungan regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien $rx1y=0,065$ dan nilai $p>0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak artinya tidak ada hubungan dukungan sosial dengan *subjective well-being*.
2. Ada hubungan positif yang signifikan antara kondisi kerja dengan *subjective well-being*. Hasil Penelitian dari perhitungan regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien $rx2y=0,682$ dan $p<0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut linier. Tingkat hubungan variabel kondisi kerja dengan *subjective well-being* berada pada kategori kuat.
3. Ada hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dan kondisi kerja dengan *subjective well-being*. Secara bersama-sama dukungan sosial ($X1$) dan kondisi kerja ($X2$) memiliki daya prediksi terhadap naik turunnya *subjective well-being* (Y) sebesar koefisien r^2 sebesar 0,467 yang artinya ada 46,7% besaran keterhubungannya. Tingkat hubungan variabel dukungan sosial dan kondisi kerja dengan *subjective well-being* berada pada kategori sedang.

5.2. Saran

Sesuai dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka dapat diberikan beberapa saran:

1. Kepada Pihak Pimpinan (Bapak Camat) Kecamatan Pantai Labu

Melihat adanya hubungan dukungan sosial dan kondisi kerja dengan *subjective well-being*, maka diharapkan adanya perhatian dari Bapak Camat atau bagian kepegawaian di wilayah kerja Kecamatan Pantai Labu untuk memperhatikan dukungan sosial antar pegawai untuk mendapatkan kestabilan kerja pegawai sehingga mutu kerja semakin meningkat. Proses perhatiannya yang dapat direalisasikan dengan tindakan perumusan tupoksi kerja setiap posisi bidang di bawah kepemimpinannya lebih terarah dan terukur sesuai keahlian dan tanggungjawabnya sehingga kesejahteraan pegawai dapat disesuaikan dengan kinerja dan kondisi kerja. Disamping melakukan koordinasi tupoksi pegawai, pimpinan kepegawaian dapat mengevaluasi kondisi kerja masing-masing pegawai yang dimulai dari meningkatkan penyediaan fasilitas yang mendukung dari terciptanya kepuasan kerja yang maksimal dan berimbas pada naiknya kualitas dan hasil kerjanya.

2. Kepada Pegawai di Kantor Kecamatan Pantai Labu

Berdasarkan hasil penelitian dukungan sosial dan kondisi kerja dengan *subjective well-being* yang memiliki hubungan positif signifikan, maka disarankan kepada pihak terkait dalam wadah pekerja di lingkungan Kantor Kecamatan Pantai Labu melakukan evaluasi mandiri secara berkala

berkaitan dengan kualitas pelayanan dan kinerja yang dilakukan selama ini untuk disesuaikan dengan capaian dan pengembangan kompetensi dasar dan kualitas kerja yang ditampilkan sehingga pimpinan mudah dalam memberikan reward atas pencapaian yang telah dilakukan.

3. Masyarakat Wilayah Kecamatan Pantai Labu

Pokok kerja pegawai di salah satu kantor pemerintahan adalah melakukan pelayanan kepada masyarakat. Masyarakat disarankan mampu memaksimalkan posisi kerja pegawai camat dengan memanfaatkan segala pelayanannya dan mau memberikan saran apabila ada kekurangan dan ketidakpuasan dari pelayanan yang diberikan sehingga peran dan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat dapat maksimal.

4. Penelitian Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti lain yang tertarik melakukan penelitian tentang hubungan dukungan sosial dan kondisi kerja dengan *subjective well-being* disarankan untuk memperhatikan variabel lain, yang ada hubungannya dengan variabel yang telah diteliti oleh peneliti saat ini sebelumnya berkaitan dengan dukungan sosial dan kondisi kerja dengan *subjective well-being*, seperti melakukan penelitian mengenai tanggung jawab kerja, semangat kerja, sikap dan tingkah laku kerja, kepuasan kerja dan variabel lain yang berkaitan dengan faktor - faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* dengan metode yang beragam demi kualitas keadaan individu yang bekerja dan pengembangan kualitas kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Argyle, S. 2000. *Psychology and Religion: An Introduction*. California: Taylor & Francis: Routledge Press.
- Andreja Brajša-Žganec & Marina Merkaš & Iva Šverko, 2011. "Quality of Life and Leisure Activities: How do Leisure Activities Contribute to Subjective Well-Being?" *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, Springer, vol. 102(1), pages 81-91, May.
- Ariati, J. 2010. Subjective Well Being (Kesejahteraan Subjektif) dan Kepuasan Kerja Pada Staff Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 8, (2). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakker, Arnold B., & Wido G.M Oerlemans. 2010. *Subjective well-being in organizations*. The Netherlands: Erasmus University Rotterdam.
- Cotton, P., & Hart, P. M. 2003. *Occupational Well-Being and Performance A Review of Organisational Health Research*. *Australian Psychologist*, 38, 118-128. DOI:10.1080/00050060310001707117.
- Diener E. 2009. *The science of well being*. New York: Springer Science Business Media.
- Diener E. 2000. *Subjective Well Being: The Science of Happiness and a Proposal for National Index*. *American Psychologist*, 55 (1), 34-3.
- Diener, E., & Oishi, S. 2005. *Subjective well being: The science of happiness and life satisfaction*. dalam C. R. Synder, & S. J. Lopez (Eds). *Handbook of possitive psychology* (hal. 63-73). New York, NY: Oxford University Press.
- Diener, E., Biswas-Diener, R. 2008. *Happines: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. USA: Blackwell Publishing.

- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. 2005. Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425. doi: 10.1146/annurev.psych.54.101601.145056.
- Doane, M.J. 2013. The association between religiosity and subjective well-being: The unique contribution of religious service attendance and the mediating role of received religious social support. *The Irish Journal of Psychology*, 34(1), 49-66.
- Fafchamps, M., & Kebede, B. 2008. Subjective well-being, disability and adaptation: A case study from rural Ethiopia. *Journal of Development Economics*, 71 (2), 261-287. Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Hajar, S. 2007. Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Pengaruh Percepatan Kesembuhan Pasien Pasca Operasi Caesar di Rumah Sakit Daerah dr. Soegiri Lamongan Skripsi.
- Henderson, L. W., & Knight, T. 2012. Integrating the Hedonic and Eudemonic Perspectives to More Comprehensively Understand Wellbeing and Pathways to Wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2, 196-221.
- Isnawati, D., & Suhariadi. 2013. Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Masa Persiapan Pensiun Pada Karyawan PT. Pupuk Kaltim. (3).
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Keyes, C.L.M. 2006. *Subjective Well-Being in Mental Health and Human Development Research Worldwide: An Introduction*. Social Indicators Research 77:1-10.DOI 10.1007/s11205-005-5550-3.
- Keyes, C. L. M., & Magyar-Moe, J. L. 2005. *The measurement and utility of adult subjective well-being*. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (p. 411–425). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10612-026>.
- Khalek, A. A., & Lester, D. 2013. Mental health, subjective well being, and religiosity: significant associations in Kuwait and USA. *Journal of Muslim Mental Health*, 7 (2), 1-14.
- Kulaksizoglu, A. & Topuz, C. 2014. Subjective well being levels of university students. *Journal of Educational and Instructional Studies in the World*.

- Lubis, Zulkarnain 2010, *Penggunaan Statistik Dalam Penelitian Sosial*, Medan; Perdana Publishing.
- Lyubomirsky, S., King, L., Diener, E. 2005. The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2005, *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung; PT. Refika Aditama.
- Noe, Raymond A dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nisfiannor, M., Rostiana, & Puspasari, T. (2004). Hubungan Antara Komitmen Beragama dan Subjective Well Being Pada Remaja Akhir Di Universitas Tarumanagara. *Jurnal Psikologi* , (2), 1. Jakarta: Universitas Tarumanegara.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A 2009, *Perilaku Organisasi*, Jakarta; Salemba Empat.
- Rokhimah. (2015). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Efikasi Diri. *Jurnal Psikologi ISSN*.
- Russell, J.E.A. 2008. Promoting subjective well being at work. *Journal of Career Assessment*, 16, 117-131. Doi: 10.1177/1069072707308142.
- Sarafino, E. P. 2006. *Health Psychology : Biopsychosocial Interactions. Fifth Edition*. USA: John Wiley & Sons.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti Musdah Mulia. 2010, *Islam dan Hak Asasi Manusia: Konsep dan Implementasi*, Yogyakarta: Naufan Pustaka.
- Situmorang, Syafizal Helmi. 2009, *Analisis Data Penelitian Menggunakan Program SPSS*, Medan: USU Press.
- Smet. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: Gramedia.
- Suma'mur. 2014. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: Sagung Seto

- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ulfah, K. 2012. *Hubungan Antara Dukungan Orang Tua, Dukungan Sosial Teman, Dan Harga Diri Dengan Prestasi Akademik Siswa Kms Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama Di Kota Yogyakarta*. (Tesis tidak dipublikasikan). Fakultas Psikologi, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Umar. J. 2011. *Analisis faktor konfirmatori*. Bahan Ajar, Tidak Dipublikasikan. Fakultas Psikologi, Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Vacek, K. R., Coyle, L. D., & Vera, E. V. 2010. Stress, self-esteem, hope, optimism, and well-being in urban ethnic minority adolescents. *Journal of Multicultural Counseling And Development* 26 (38), 99-111.

Lampiran 1. Laporan Hasil Observasi

LAPORAN
DATA HASIL OBSERVASI AWAL SEBELUM PENELITIAN
PENYUSUNAN LAPORAN PENELITIAN TESIS

Sebuah penelitian yang dilakukan tentu memiliki dasar pertimbangan dan latar belakang bagaimana tingkat pentingnya suatu masalah itu diteliti. Untuk lebih menguatkan latar belakang alasan penelitian maka dilakukan kegiatan observasi awal pada tempat penelitian sebelum melakukan penelitian sebenarnya.

Adapun data masalah itu adalah:

Topik : *Subjective Well-Being*
 Subjek : Pegawai Kantor Camat Pantai Labu
 Tempat : Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang
 Judul : Hubungan antara Dukungan Sosial Dan Kondisi Kerja dengan *Subjective Well-Being* Pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang.

Hasil Observasi : Diperoleh dari perlakuan observasi langsung secara utuh menyeluruh khusus pada keadaan *subjective well - being* pegawai di lokasi penelitian Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada sebagian pegawai yang menampilkan kondisi kerja yang kurang bahagia dan terima terhadap keadaan pekerjaan yang dimilikinya yang kaitannya pada gaji dan upah yang diperolehnya. Ada saja perasaan kecemburuan antar karyawan karena perolehan gaji yang didapatkan tidak sesuai golongan kerja atau beban kerja yang telah disepakati bersama. Ini akan mempengaruhi keadaan dan

kondisi individu dalam bekerja dan memaksimalkan pekerjaannya.

Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab (Siagian, 2003). Sementara itu Hardy (2009) menyatakan semangat kerja memiliki tiga dimensi utama yaitu afektif, masa depan/tujuan dan antar pribadi. Semangat kerja yang rendah ditunjukkan dengan adanya depresi, kelesuan/kemalasan, terasing dan tidak giat.

Individu merasakan *subjective well-being* melimpah ketika mereka mengalami perasaan nyaman yang melimpah dan hanya sedikit perasaan tidak nyaman, ketika terlibat dalam kegiatan yang menarik dan ketika mereka merasakan banyak kesenangan serta sedikit rasa sakit dan juga ketika mereka puas dengan hidup mereka. Perlu adanya evaluasi mendalam pada kondisi *subjective well-being* pegawai karena berbagai faktor yang salah satunya adalah masih banyak yang tidak begitu puas atau bahagia dengan penempatan posisi yang dipegang dikarenakan tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dipelajari juga yang dimiliki. Hal ini menunjukkan adanya afek negatif dan ketidakpuasan pegawai yang merupakan salah satu indikator *subjective well-being*.

Peneliti

**Venny Efridawanty Manurung
NPM. 181804086**

Lampiran 2. Instrumen Penelitian (Sebelum Ujicoba)

ANGKET PENELITIAN

I. Petunjuk Pengisian Angket

1. Angket ini adalah untuk keperluan penelitian dalam rangka penelitian proposal
2. Diharapkan kepada anda, jawablah pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan keadaan anda sebenarnya.
3. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang disediakan yang sesuai dengan keadaan diri anda
4. Kepada anda selamat mengerjakan, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih

II. Identitas

Nama :
 L / P :
 Posisi Kerja :
 Umur :
 Instansi :

III. Daftar Pertanyaan Angket Bagian I. Instrumen Dukungan Sosial

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Rekan kerja bersedia meminjamkan uang ketika saya membutuhkannya					
2.	Teman saya bersedia meminjamkan barang-barang yang saya butuhkan					
3.	Ada yang membantu saya ketika mengalami kesulitan					
4.	Teman saya menghargai saya					
5.	Tidak ada yang menyetujui ide saya					
6.	Tidak ada teman yang membuat saya bersemangat menjalani hidup					
7.	Keluarga membandingkan saya dengan orang yang lebih baik dari saya					
8.	Atasan memberikan tanggapan yang kurang baik atas hasil kerja saya					
9.	Keluarga perhatian kepada saya					
10.	Keluarga mencintai saya					
11.	Keluarga saya mau diajak berlibur bersama					
12.	Saya mendapatkan banyak bantuan dengan mengikuti perserikatan buruh					
13.	Ketika saya sakit, teman saya mau					

	membantu pekerjaan saya					
14.	Keluarga memenuhi dan melayani kebutuhan saya dengan baik					
15.	Gaji yang diterima belum dapat memenuhi kebutuhan saya sendiri					
16.	Atasan mengabaikan saya					
17.	Saya merasa asing di lingkungan pekerjaan					
18.	Keluarga bersikap dingin kepada saya					
19.	Saya merasa tidak dibutuhkan					
20.	Saya kurang nyaman dengan fasilitas yang ada di tempat kerja					
21.	Keluarga memberikan nasehat yang saya butuhkan					
22.	Atasan memberikan pujian ketika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
23.	Rekan kerja membuat saya nyaman berada di tempat kerja					
24.	Saya merasa diterima di lingkungan pekerjaan					
25.	Keluarga bersedia mengantarkan saya ke dokter ketika saya sakit					
26.	Mendiskusikan masalah dengan keluargadapat memberikan saya jalankeluar					
27.	Atasan bersikap kurang ramah sehingga saya ingin cepat pulang ke rumah					
28.	Lingkungan pekerjaan saya saat ini sangat membosankan					
29.	Mengikuti kegiatan yang ada di perusahaan hanya membuangwaktu					
30.	Keluarga mencukupi kebutuhan sehari-hari saya					
31.	Ide saya diterima oleh teman-teman					
32.	Keluarga mengabaikan saya					
33.	Saya memiliki teman yang dapat menjadi pendengar curahan hati saya					
34.	Keluarga saya mengabaikan saya					
35.	Teman saya tidak perhatikan kepada saya					
36.	Tidak ada rekan kerja yang menjenguk ketika saya sakit					
37.	Saya menghabiskan waktu sendiri					
38.	Saya memilikin teman-teman yang selalu ada untuk saya					

39.	Keluarga tidak menghargai hasil karya saya dengan mengejeknya					
40.	Saya merasa pekerjaan yang saya membuat keluarga saya bangga					

Bagian II. Instrumen Kondisi Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Warna ruangan di tempat kerja saya membuat saya semangat untuk bekerja					
2.	Suara mesin kantor mengganggu konsentrasi saya					
3.	Penerangan yang ada di tempat kerja saya membuat hasil kerja saya maksimal					
4.	Saya sulit bekerja dengan warna dinding yang terlalu terang					
5.	Kebisingan yang ada di kantor ini tidak mengganggu saya dalam bekerja					
6.	Saya merasa risih dengan kebisingan di kantor ini					
7.	Penerangan yang ada di tempat kerja membuat hasil kerja saya lebih baik					
8.	Tidak ada musik yang di putar di kantor ini selama karyawan bekerja					
9.	Suara mesin dan peralatan kantor terdengar merdu di telinga saya					
10.	Saya merasa gerah ketika berada di tempat kerja saya					
11.	Warna tempat kerja saya membuat saya tenang					
12.	Warna-warna di tempat kerja saya membuat saya lelah					
13.	Pencahayaan yang ada di tempat kerja saya kurang terang					
14.	Musik di kantor saya mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja					
15.	Musik yang di putar di kantor saya adalah musik kesukaan saya					
16.	Ruangan kerja saya yang terang membuat saya udah bekerja					
17.	Ruangan tempat saya bekerja sangat sejuk					
18.	Tugas kerja yang di berikan oleh pihak					

	kantor sama sekali tidak memberatkan saya					
19.	Musik-musik yang di putar di kantor ini membuat saya terganggu dalam bekerja					
20.	Kerja yang sama setiap hari membuat saya bosan					
21.	Saya mudah lelah karena banyaknya pekerjaan saya					
22.	Fasilitas tempat saya bekerja sangat kurang, sehingga membuat udara panas					
23.	Saya merasa tempat kerja saya sudah bersuasana yang baik					
24.	Saya berkeinginan untuk pindah dari kantor ini					
25.	Saya merasa betah kerja di kantor ini					
26.	Suasana kerja di kantor saya menyenangkan sehingga membuat rasa letih saya hilang					
27.	Saya merasa letih karena harus duduk terus-menerus ketika sedang bekerja					
28.	Saya merasa bosan dengan suasana kerja di kantor saya					
29.	Saya merasa tempat kerja saya memiliki waktu kerja yang tepat					
30.	Saya merasa kurang dapat beristirahat karena jadwal kerja yang padat					
31.	Saya merasa beban kerja yang di berikan oleh pihak kantor sangat memberatkan					
32.	Jam kerja kantor ini membuat saya dapat memiliki waktu yang cukup untuk istirahat					
33.	saya lelah bekerja secara terus menerus setiap hari					
34.	Saya merasa kelelahan karena pengaturan jam yang tidak teratur					
35.	Saya merasa pengaturan jam kerja di kantor ini sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
36.	Jam istirahat yang diberikan oleh kantor tidak cukup					
37.	Istirahat yang diberikan pihak kantor cukup untuk memulihkan stamina saya					
38.	Saya merasa kurang beristirahat semenjak kerja di kantor ini					

39.	Saya menghabiskan seluruh waktu yang saya miliki untuk bekerja tanpa istirahat					
40.	Saya merasa waktu kerja saya tidak sebanding dengan waktu istirahat saya					

Bagian III. Instrumen Subjective Well Being

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya beranggapan bahwa keadaan hidup saya sudah sangat baik					
2.	Saya memiliki kesejahteraan kerja yang masuk kategori rendah dan jauh dari mapan					
3.	Saya berpendapat bahwa keadaan hidup saya masuk pada kategori yang sulit					
4.	Saya memiliki pekerjaan yang tidak mampu menopang kebutuhan hidup saya					
5.	Saya merasa cukup dengan apa yang saya miliki dari hasil kerja saya					
6.	Saya merasa bahagia dengan apa yang telah saya capai					
7.	Saya membenci pekerjaan yang membuat hidup saya menuju masa sulit					
8.	Saya menjadi pribadi yang tidak mampu mensyukuri apa yang saya dapatkan					
9.	Saya memiliki kebiasaan berbelanja bahan pokok secara berlebihan					
10.	Saya beranggapan bahwa pekerjaan saya saat ini jauh lebih parah daripada yang lalu					
11.	Saya memiliki pengalaman kerja yang banyak karena selalu berpindah-pindah					
12.	Saya berpendapat bahwa masa lalu adalah masa-masa yang tidak pantas untuk diingat					
13.	Saya tidak akan bahagia walaupun memperoleh pekerjaan yang mapan					
14.	Saya memiliki kehidupan yang selalu dalam keadaan negatif					
15.	Saya memperoleh kompetensi untuk mampu memperoleh kematangan sosial					
16.	Saya memiliki ketakutan untuk mencoba					

	pekerjaan yang baru					
17.	Saya sangat takut dengan suasana dan kondisi lingkungan kerja yang baru					
18.	Saya bahagia dengan segala apa yang telah terjadi dalam hidup saya					
19.	Saya mampu bergaul dengan siapapun walaupun baru mengenal orang itu					
20.	Saya mampu mengarahkan orang lain untuk mengikuti keinginan saya					
21.	Saya selalu tampil aktif dalam kehidupan masyarakat					
22.	Saya memiliki kemudahan untuk menjalani kehidupan sosial masyarakat					
23.	Saya adalah orang yang mudah bergaul dengan siapapun					
24.	Saya memiliki kebiasaan selalu mengingat kesalahan orang lain					
25.	Saya merasa masa depan yang saya miliki akan buruk					
26.	Saya merasa diri saya jauh dari keadaan yang nyaman dan positif bagi diri saya					
27.	Saya menjadi pribadi yang selalu takut menjalani masa depan					
28.	Saya memiliki keterampilan kerja yang tidak dibutuhkan kantor manapun					
29.	Saya menganggap masa depan saya akan sangat baik jika saya mandiri dalam kerja					
30.	Saya selalu berbuat sesuai dengan kemauan lawan bergaul supaya disenangi					
31.	Saya selalu melakukan evaluasi diri demi kebaikan masa depan					
32.	Saya akan bahagia jika semua fasilitas mewah saya miliki					
33.	Kesederhanaan hidup adalah kunci hidup saya yang bahagia					
34.	Saya tidak menyukai bergaul dengan orang baru karena takut dan waspada					
35.	Saya menganggap hal baru bisa merusak kebiasaan yang sudah baik					
36.	Saya merasa memiliki pekerjaan yang selalu membuat saya bahagia					
37.	Saya sangat mengenal kondisi tempat saya bekerja yang membuat saya senang					

38.	Hidup saya memiliki banyak makna positif yang menenangkan hati saya					
39.	Saya merasa kebutuhan saya semua telah tercukupi dari hasil pekerjaan saya saat ini					
40.	Saya selalu membutuhkan bantuan untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya					

Lampiran 3. Tabulasi Data Angket (Dukungan Sosial)

R	Nomor item																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3
5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
6	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
7	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3
8	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
11	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3

12	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4			
13	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3			
14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4			
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4			
17	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3			
18	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3			
19	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4			
20	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4			
21	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4			
22	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3			
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4			
24	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	4			
25	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3			
26	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3			
27	4	2	2	4	3	2	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	4			
28	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3			
29	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4			
30	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4			
31	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	2	3	4			
32	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4			
33	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3			
34	2	2	3	4	5	5	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1			
ΣX	110	104	112	119	117	116	107	123	114	109	114	116	118	115	113	111	119	108	115	114	105	111	117	115	114	107	121	112			
ΣX ²	374	332	382	427	421	410	353	453	394	361	394	408	424	403	393	369	427	356	358	399	398	337	377	415	405	394	353	441	386		
(ΣXY) ²																															
ket	1,7																														
r _{xy}	0,4	0,5	0,7	0,1	0,2	0,4	0,5	0,3	0,7	0,4	0,6	0,4	0,6	0,5	0,5	0,7	0,2	0,4	0,4	0,7	0,4	0,5	0,7	0,3	0,4	0,7	0,5	0,4	0,7	0,0	
t _{hitung}	8	5	2	8	3	7	2	6	5	2,7	3,8	2,3	4,5	3,1	3	4,9	1,3	2,4	2,5	6	2,5	2,9	5,9	1,8	2,5	5	3,2	2,8	5,7	2	
t _{tabel} (95%, 36)																															
ket	V	V	V	T	T	V	V	T	V	V	V	V	V	V	V	V	T	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V

Lampiran 4. Tabulasi Data Angket (Kondisi Kerja)

R	Nomor item																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3

2	3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	
5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
6	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
7	3	2	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	5	3	3	2	3	3	5	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	
8	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	
12	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	
13	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	
14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	
16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
17	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	
18	3	1	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
19	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	
20	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	
21	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	
22	4	2	2	4	3	2	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	3	
23	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	
24	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	
26	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	2	4	3	3	
27	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	2	4	4	4	
28	4	2	2	4	3	2	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	2	3	
29	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	
30	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	4	2	3	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	3	4	4	2	3	4	3	
32	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	1	3	3	3	2	4	3	2	4	2	4	2	4	3	2	3	3	4	4	2	3	
33	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	
34	3	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	2	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	4	2	4	2	4	
ΣX	108	100	106	119	114	103	112	111	110	106	115	117	121	114	113	117	107	106	115	112	106	119	112	103	112	117	110	110	110	110		
ΣX ²	362	312	346	427	399	328	384	413	370	308	405	417	439	400	389	415	355	346	411	382	346	427	386	329	388	417	370	370	370	370		
(ΣX) ²																																
ΣXY																																
r _{xy}	0,42	0,43	0,67	0,37	0,59	0,52	0,35	0,67	0,57	0,7	0,37	0,64	0,48	0,6	0,44	0,46	0,62	0,45	0,73	0,32	0,51	0,67	0,37	0,56	0,52	0,55	0,39	0,67	0,67			
t _{hitung}	2,61	2,7	5,15	2,22	4,17	3,43	3,76	2,09	5,15	3,95	5,58	2,26	4,72	3,12	4,2	2,74	2,93	4,49	2,81	6	1,92	3,33	5,15	2,22	3,85	3,43	3,76	2,43	5,15	3		
t _{tabel} (95%, 36)	1,69																															
ket	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	

Lampiran 5. Tabulasi Data Angket (Subjective Well-Being)

R	Nomor item																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3
3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	
6	3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	
7	3	2	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	5	3	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	2	
8	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	
12	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	
13	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	
14	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	
15	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	
16	4	2	3	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	4	2	4	2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	2	
17	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	1	3	3	3	2	4	3	2	4	2	4	4	4	2	3	3	4	2	3	4	
18	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	
19	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	
20	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	
21	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	
22	4	2	2	4	3	2	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	2	2	4	3	2	3	4	2	3	
23	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	
24	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
26	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	
27	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	
28	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	
29	4	2	3	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	2	2	4	2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	2	
30	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	4	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	
31	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	
32	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	
33	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	
34	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	4	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	
ΣX	107	114	114	111	111	111	111	111	111	96	106	110	116	116	114	109	111	106	109	98	114	104	103	115	114	99	109	115	110	99	
ΣX ²	35	33	31	39	37	31	35	40	38	28	34	37	41	40	40	36	37	35	36	30	39	33	32	39	30	37	40	37	26		
(ΣX) ²																															
ΣXY																															
r _{xy}	0,4	0,3	0,2	0,5	0,4	0,3	0,4	0,3	0,5	0,4	0,2	0,5	0,4	0,3	0,4	0,3	0,5	0,5	0,3	0,6	0,3	0,6	0,5	0,3	0,3	0,5	0,4	0,5	0,4		
t _{hitung}	2,7	2,4	3,1	2,7	2,5	2,8	3,2	2,8	3,6	3,9	2,1	4,7	1,7	2,4	3,6	3,9	2,1	4,7	1,7	2,4	3,6	3,9	2,1	4,7	1,7	2,4	3,6	3,9	2,1		
t _{tabel} (95%, 36)	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	
ket	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	T	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	

Table with 32 columns and 1 row, containing the letter 'V' in the 15th column.

Lampiran 6. Tabulasi Data Penelitian (Dukungan Sosial)

Large data table with 32 columns (numbered 1-32) and multiple rows of numerical data.

4	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3	4	5	4	4	3	4	3	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	3	5	4	3	5	3	5	4	3	4	3	3
3	3	2	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3
4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3
4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	3	3	4
4	2	2	4	3	2	2	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	1	4	4	4	2	3	3	4	4
2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	3	4	2	2	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	1	2	4
4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2	2	4	4	4	4
1	4	2	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	1	1	4	1	2	3	4	3	4	3	3	3	2
4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	3	4
4	4	3	2	4	2	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	2	4	3	3
3	2	4	4	2	2	3	2	4	4	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	3	4	2	4	3	2	2
4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4
4	3	2	2	3	1	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	1	4	3	4	4	2	2	3	3	2	4	4	4
4	3	2	2	3	1	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	1	4	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4
3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	3
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4
3	2	4	2	4	1	2	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	3	4	1	3	1	4	3	4	4	3
4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	1	2	2	4	3	4	2	3	4	3	4
4	2	3	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4

Lampiran 7. Tabulasi Data Penelitian (Kondisi Kerja)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/6/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22

R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3
3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
6	3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	4
7	3	2	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	5	3	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3
8	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
11	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4
12	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3
13	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2
14	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4
15	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4
16	4	2	3	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	4	2	4	2	3	2	3	4	4	2	3	4	3
17	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	1	3	3	3	2	4	3	2	4	2	4	4	2	3	3	4	2	3	4
18	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	2
19	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3
20	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
21	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3
22	4	2	2	4	3	2	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	2	2	4	3	2	3	4	2
23	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3
24	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4
26	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3
27	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4
28	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4
29	4	2	3	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	2	2	4	2	3	2	3	4	4	2	3	4	3
30	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	4	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4
31	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	2
32	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2
33	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3
34	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	4	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	2	4	2	4
35	3	4	4	4	3	2	4	1	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4
36	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2
37	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4
38	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3
39	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2
40	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/6/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22

41	3	2	2	3	3	4	4	3	4	2	3	4	2	3	3	2	2	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2
42	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3
43	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3
44	3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4
45	3	2	3	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	2	4
46	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
47	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
48	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2
49	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	3	4	4
50	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3
51	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2
52	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
53	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	2	3	4	4	
54	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
55	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	4	3	
56	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4

Lampiran 8. Tabulasi Data Penelitian (Subjective Well-Being)

R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	2	2	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3
3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
6	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	2	4	3
7	3	2	3	3	2	4	3	4	4	2	3	4	3	4	5	3	4	2	4	3	4	4	2	3	4	2	3	5

8	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	3	5	4	4	
9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
10	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	2	4	5	4	4	4	5	4	4	3	
11	3	4	4	5	2	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	5	4	4	3	3	2	4	3	3	4	2	
12	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	5	3	3	
13	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	
14	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	
15	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	
16	4	2	3	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	2	
17	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	1	3	3	3	2	4	3	2	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	
18	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	
19	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	
20	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	
21	3	3	3	3	4	3	1	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	
22	4	2	2	4	4	2	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	
23	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	
24	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
25	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	
26	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	5	3	3	5	
27	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	
28	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	4	2	4	3	2	3	4	3	4	4	
29	4	2	3	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	2	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	
30	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	4	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	
31	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	2	3	
32	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	
33	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	2	2	3	3	3	4	4	2	3	4	
34	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	4	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	4	4	2	4	3	4	2	
35	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
36	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
37	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	
38	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	
39	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	
40	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
41	3	2	3	3	2	4	3	4	4	2	3	4	3	4	5	3	4	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	4	
42	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4
43	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
44	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	2	4	4	3	4	4	5	4	4	5	
45	3	4	4	5	2	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	5	4	4	3	4	4	5	2	4	3	3	
46	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	
47	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	
48	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	

49	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3
50	4	2	3	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	2	3	4	4	2	3	4
51	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	1	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3
52	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4
53	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4
54	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4
55	3	3	3	3	4	3	1	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4
56	4	2	2	4	4	2	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	4	4	2	4	4

Lampiran 9. Perhitungan Validitas Angket Dukungan Sosial

Correlations		VAR00041	KETERANGAN
VAR00001	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.441** 0,009 34	VALID
VAR00002	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.528** 0,001 34	VALID
VAR00003	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.674** 0,000 34	VALID
VAR00004	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0,135 0,448 34	TIDAK VALID
VAR00005	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0,232 0,187 34	TIDAK VALID
VAR00006	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.434* 0,010 34	VALID
VAR00007	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.493** 0,003 34	VALID
VAR00008	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0,277 0,113 34	TIDAK VALID
VAR00009	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.666** 0,000 34	VALID
VAR00010	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.429* 0,011 34	VALID

VAR00011	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.560** 0,001 34	VALID
VAR00012	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.377* 0,028 34	VALID

VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.620** 0,000 34	VALID
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.485** 0,004 34	VALID
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.468** 0,005 34	VALID
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.654** 0,000 34	VALID
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0,224 0,202 34	TIDAK VALID
VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.390* 0,023 34	VALID
VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.408* 0,017 34	VALID
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.729** 0,000 34	VALID
VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.410* 0,016 34	VALID
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.461** 0,006 34	VALID
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.722** 0,000 34	VALID

VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0,307 0,077 34	VALID
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.410* 0,016 34	VALID

VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.666** 0,000 34	VALID
VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.493** 0,003 34	VALID
VAR00028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.444** 0,008 34	VALID
VAR00029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.709** 0,000 34	VALID
VAR00030	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.429* 0,011 34	VALID
VAR00031	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.560** 0,001 34	VALID
VAR00032	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.377* 0,028 34	VALID
VAR00033	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.620** 0,000 34	VALID
VAR00034	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.427* 0,012 34	VALID
VAR00035	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.410* 0,016 34	VALID
VAR00036	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.654** 0,000	VALID

	N	34	
VAR00037	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.390* 0,023 34	VALID
VAR00038	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.390* 0,023 34	VALID

VAR00039	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.408* 0,017 34	VALID
VAR00040	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.729** 0,000 34	VALID
VAR00041	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 34	VALID

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Setelah hasil r-hitung dibandingkan dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5% dan N = 100, maka dari 40 butir angket yang di uji cobakan dinyatakan 36 butir angket yang valid dan 4 butir dinyatakan gugur, sehingga 38 butir yang valid digunakan untuk menjaring data penelitian tentang dukungan sosial.

Lampiran 10. Perhitungan Validitas Angket Kondisi Kerja**Correlations**

		VAR00041	KETERANGAN
VAR00001	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.419* 0,014 34	VALID
VAR00002	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.431* 0,011 34	VALID
VAR00003	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.673** 0,000 34	VALID
VAR00004	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.366* 0,033 34	VALID
VAR00005	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.594** 0,000 34	VALID
VAR00006	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.518** 0,002 34	VALID
VAR00007	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.554** 0,001 34	VALID
VAR00008	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.347* 0,044 34	VALID
VAR00009	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.673** 0,000	VALID

	N	34	
VAR00010	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.572** 0,000 34	VALID
VAR00011	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.702** 0,000 34	VALID
VAR00012	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.372* 0,030 34	VALID

VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.641** 0,000 34	VALID
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.483** 0,004 34	VALID
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.596** 0,000 34	VALID
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.436** 0,010 34	VALID
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.460** 0,006 34	VALID
VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.622** 0,000 34	VALID
VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.445** 0,008 34	VALID
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.728** 0,000 34	VALID
VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0,322 0,063 34	VALID
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.507** 0,002	VALID

	N	34	
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.673** 0,000 34	VALID
VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.366* 0,033 34	VALID
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.562** 0,001 34	VALID

VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.518** 0,002 34	VALID
VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.554** 0,001 34	VALID
VAR00028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.395* 0,021 34	VALID
VAR00029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.673** 0,000 34	VALID
VAR00030	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.572** 0,000 34	VALID
VAR00031	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.702** 0,000 34	VALID
VAR00032	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.372* 0,030 34	VALID
VAR00033	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.641** 0,000 34	VALID
VAR00034	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.483** 0,004 34	VALID
VAR00035	Pearson Correlation	.596**	VALID

	Sig. (2-tailed) N	0,000 34	
VAR00036	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.436** 0,010 34	VALID
VAR00037	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.460** 0,006 34	VALID
VAR00038	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.622** 0,000 34	VALID

VAR00039	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.445** 0,008 34	VALID
VAR00040	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.728** 0,000 34	VALID
VAR00041	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 34	VALID

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Setelah hasil r-hitung dibandingkan dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5% dan N = 100, maka dari 40 butir angket yang di uji cobakan dinyatakan 40 butir angket yang valid dan tidak ada butir yang dinyatakan gugur, sehingga 40 butir yang valid digunakan untuk menjaring data penelitian tentang kondisi kerja.

Lampiran 11. Perhitungan Validitas Angket *Subjective Well-Being* Pegawai

Correlations

		VAR00041	KETERANGAN
VAR00001	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.438** 0,010 34	VALID
VAR00002	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.362* 0,035 34	VALID
VAR00003	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.521** 0,002 34	VALID
VAR00004	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0,301 0,084 34	VALID
VAR00005	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.436** 0,010 34	VALID
VAR00006	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.377* 0,028 34	VALID
VAR00007	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.534** 0,001 34	VALID
VAR00008	Pearson Correlation	.446**	VALID

	Sig. (2-tailed) N	0,008 34	
VAR00009	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.535** 0,001 34	VALID
VAR00010	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.451** 0,007 34	VALID
VAR00011	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.673** 0,000 34	VALID
VAR00012	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0,278 0,111 34	VALID

VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.558** 0,001 34	VALID
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.440** 0,009 34	VALID
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.386* 0,024 34	VALID
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.402* 0,018 34	VALID
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.546** 0,001 34	VALID
VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.574** 0,000 34	VALID
VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.356* 0,039 34	VALID
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.640** 0,000 34	VALID
VAR00021	Pearson Correlation	0,298	VALID

	Sig. (2-tailed) N	0,087 34	
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.362* 0,035 34	VALID
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.534** 0,001 34	VALID
VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0,305 0,079 34	VALID
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.400* 0,019 34	VALID

VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.366* 0,033 34	VALID
VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.555** 0,001 34	VALID
VAR00028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.409* 0,016 34	VALID
VAR00029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.570** 0,000 34	VALID
VAR00030	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.455** 0,007 34	VALID
VAR00031	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.634** 0,000 34	VALID
VAR00032	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0,231 0,189 34	VALID
VAR00033	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.569** 0,000 34	VALID

VAR00034	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.406* 0,017 34	VALID
VAR00035	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.384* 0,025 34	VALID
VAR00036	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.395* 0,021 34	VALID
VAR00037	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.510** 0,002 34	VALID
VAR00038	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.595** 0,000 34	VALID

VAR00039	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.356* 0,039 34	VALID
VAR00040	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.658** 0,000 34	VALID
VAR00041	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 34	VALID

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Setelah hasil r-hitung dibandingkan dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5% dan N = 100, maka dari 40 butir angket yang di uji cobakan dinyatakan 38 butir angket yang valid dan 2 butir dinyatakan gugur, sehingga 38 butir yang valid digunakan untuk menjangkau data penelitian tentang keadaan *subjective well being*.

Lampiran 12. Perhitungan Reliabilitas Angket Dukungan Sosial

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.740	.923	41

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	6.499	3.059	133.235	130.176	43.558	411.606	41

Lampiran 13. Perhitungan Reliabilitas Angket Kondisi Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.746	.940	41

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	6.370	2.941	130.588	127.647	44.400	395.426	41

Lampiran 14. Perhitungan Reliabilitas Angket Subjective Well Being

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.738	.912	41

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	6.245	2.824	128.029	125.206	45.344	380.085	41

Lampiran 15. Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba

ANGKET PENELITIAN

I. Petunjuk Pengisian Angket

1. Angket ini adalah untuk keperluan penelitian dalam rangka penelitian proposal
2. Diharapkan kepada anda, jawablah pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan keadaan anda sebenarnya.
3. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang disediakan yang sesuai dengan keadaan diri anda
4. Kepada anda selamat mengerjakan, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih

II. Identitas

Nama :
 L / P :
 Posisi Kerja :
 Umur :
 Instansi :

III. Daftar Pertanyaan Angket
Bagian I. Instrumen Dukungan Sosial

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
-----	------------	---------------	--------	--------------	---------------	--------------

1.	Rekan kerja bersedia meminjamkan uang ketika saya membutuhkannya					
2.	Teman saya bersedia meminjamkan barang-barang yang saya butuhkan					
3.	Ada yang membantu saya ketika mengalami kesulitan					
4.	Teman saya menghargai saya					
5.	Tidak ada yang menyetujui ide saya					
6.	Tidak ada teman yang membuat saya bersemangat menjalani hidup					
7.	Keluarga membandingkan saya dengan orang yang lebih baik dari saya					
8.	Atasan memberikan tanggapan yang kurang baik atas hasil kerja saya					
9.	Keluarga perhatian kepada saya					
10.	Keluarga mencintai saya					
11.	Keluarga saya mau diajak berlibur bersama					
12.	Saya mendapatkan banyak bantuan dengan mengikuti perserikatan buruh					
13.	Ketika saya sakit, teman saya mau membantu pekerjaan saya					
14.	Keluarga memenuhi dan melayani kebutuhan saya dengan baik					
15.	Gaji yang diterima belum dapat memenuhi kebutuhan saya sendiri					
16.	Atasan mengabaikan saya					
17.	Saya merasa asing di lingkungan pekerjaan					
18.	Keluarga bersikap dingin kepada saya					
19.	Saya merasa tidak dibutuhkan					
20.	Saya kurang nyaman dengan fasilitas yang ada di tempat kerja					
21.	Keluarga memberikan nasehat yang saya butuhkan					
22.	Atasan memberikan pujian ketika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
23.	Rekan kerja membuat saya nyaman berada di tempat kerja					
24.	Saya merasa diterima di lingkungan pekerjaan					
25.	Keluarga bersedia mengantarkan saya ke dokter ketika saya sakit					
26.	Mendiskusikan masalah dengan keluargadapat memberikan saya					

	jalankeluar					
27.	Atasan bersikap kurang ramah sehingga saya ingin cepat pulang ke rumah					
28.	Lingkungan pekerjaan saya saat ini sangat membosankan					
29.	Mengikuti kegiatan yang ada di perusahaan hanya membuangwaktu					
30.	Keluarga mencukupi kebutuhan sehari-hari saya					
31.	Ide saya diterima oleh teman-teman					
32.	Keluarga mengabaikan saya					
33.	Saya memiliki teman yang dapat menjadi pendengar curahan hati saya					
34.	Keluarga saya mengabaikan saya					
35.	Teman saya tidak perhatikan kepada saya					
36.	Tidak ada rekan kerja yang menjenguk ketika saya sakit					
37.	Saya menghabiskan waktu sendiri					
38.	Saya memilikin teman-teman yang selalu ada untuk saya					
39.	Keluarga tidak menghargai hasil karya saya dengan mengejeknya					
40.	Saya merasa pekerjaan yang saya membuat keluarga saya bangga					

Bagian II. Instrumen Kondisi Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Warna ruangan di tempat kerja saya membuat saya semangat untuk bekerja					
2.	Suara mesin kantor mengganggu konsentrasi saya					
3.	Penerangan yang ada di tempat kerja saya membuat hasil kerja saya maksimal					
4.	Saya sulit bekerja dengan warna dinding yang terlalu terang					
5.	Kebisingan yang ada di kantor ini tidak mengganggu saya dalam bekerja					
6.	Saya merasa risih dengan kebisingan di kantor ini					
7.	Penerangan yang ada di tempat kerja membuat hasil kerja saya lebih baik					
8.	Tidak ada musik yang di putar di kantor					

	ini selama karyawan bekerja					
9.	Suara mesin kantor terdengar merdu di telinga saya					
10.	Saya merasa gerah ketika berada di tempat kerja saya					
11.	Warna tempat kerja saya membuat saya tenang					
12.	Warna-warna di tempat kerja saya membuat saya lelah					
13.	Pencahayaannya yang ada di tempat kerja saya kurang terang					
14.	Musik di kantor saya mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja					
15.	Musik yang di putar di kantor saya adalah musik kesukaan saya					
16.	Ruangan kerja saya yang terang membuat saya udah bekerja					
17.	Ruangan tempat saya bekerja sangat sejuk					
18.	Tugas kerja yang di berikan oleh pihak kantor sama sekali tidak memberatkan saya					
19.	Musik-musik yang di putar di kantor ini membuat saya terganggu dalam bekerja					
20.	Kerja yang sama setiap hari membuat saya bosan					
21.	Saya mudah lelah karena banyaknya pekerjaan saya					
22.	Fentilasi tempat saya bekerja sangat kurang, sehingga membuat udara panas					
23.	Saya merasa tempat kerja saya sudah bersuasana yang baik					
24.	Saya berkeinginan untuk pindah dari kantor ini					
25.	Saya merasa betah kerja di kantor ini					
26.	Suasana kerja di kantor saya menyenangkan sehingga membuat rasa letih saya hilang					
27.	Saya merasa letih karena harus duduk terus-menerus ketika sedang bekerja					
28.	Saya merasa bosan dengan suasana kerja di kantor saya					
29.	Saya merasa tempat kerja saya memiliki waktu kerja yang tepat					
30.	Saya merasa kurang dapat beristirahat					

	karena jadwal kerja yang padat					
31.	Saya merasa beban kerja yang di berikan oleh pihak kantor sangat memberatkan					
32.	Jam kerja kantor ini membuat saya dapat memiliki waktu yang cukup untuk istirahat					
33.	saya lelah bekerja secara terus menerus setiap hari					
34.	Saya merasa kelelahan karena pengaturan jam yang tidak teratur					
35.	Saya merasa pengaturan jam kerja di kantor ini sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
36.	Jam istirahat yang diberikan oleh kantor tidak cukup					
37.	Istirahat yang diberikan pihak kantor cukup untuk memulihkan stamina saya					
38.	Saya merasa kurang beristirahat semenjak kerja di kantor ini					
39.	Saya menghabiskan seluruh waktu yang saya miliki untuk bekerja tanpa istirahat					
40.	Saya merasa waktu kerja saya tidak sebanding dengan waktu istirahat saya					

Bagian III. Instrumen Subjective Well Being

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya beranggapan bahwa keadaan hidup saya sudah sangat baik					
2.	Saya memiliki kesejahteraan kerja yang masuk kategori rendah dan jauh dari mapan					
3.	Saya berpendapat bahwa keadaan hidup saya masuk pada kategori yang sulit					
4.	Saya memiliki pekerjaan yang tidak mampu menopang kebutuhan hidup saya					
5.	Saya merasa cukup dengan apa yang saya miliki dari hasil kerja saya					
6.	Saya merasa bahagia dengan apa yang telah saya capai					
7.	Saya membenci pekerjaan yang membuat hidup saya menuju masa sulit					

8.	Saya menjadi pribadi yang tidak mampu mensyukuri apa yang saya dapatkan					
9.	Saya memiliki kebiasaan berbelanja bahan pokok secara berlebihan					
10.	Saya beranggapan bahwa pekerjaan saya saat ini jauh lebih parah daripada yang lalu					
11.	Saya memiliki pengalaman kerja yang banyak karena selalu berpindah-pindah					
12.	Saya berpendapat bahwa masa lalu adalah masa-masa yang tidak pantas untuk diingat					
13.	Saya tidak akan bahagia walaupun memperoleh pekerjaan yang mapan					
14.	Saya memiliki kehidupan yang selalu dalam keadaan negatif					
15.	Saya memperoleh kompetensi untuk mampu memperoleh kematangan sosial					
16.	Saya memiliki ketakutan untuk mencoba pekerjaan yang baru					
17.	Saya sangat takut dengan suasana dan kondisi lingkungan kerja yang baru					
18.	Saya bahagia dengan segala apa yang telah terjadi dalam hidup saya					
19.	Saya mampu bergaul dengan siapapun walaupun baru mengenal orang itu					
20.	Saya mampu mengarahkan orang lain untuk mengikuti keinginan saya					
21.	Saya selalu tampil aktif dalam kehidupan masyarakat					
22.	Saya memiliki kemudahan untuk menjalani kehidupan sosial masyarakat					
23.	Saya adalah orang yang mudah bergaul dengan siapapun					
24.	Saya memiliki kebiasaan selalu mengingat kesalahan orang lain					
25.	Saya merasa masa depan yang saya miliki akan buruk					
26.	Saya merasa diri saya jauh dari keadaan yang nyaman dan positif bagi diri saya					
27.	Saya menjadi pribadi yang selalu takut menjalani masa depan					
28.	Saya memiliki keterampilan kerja yang tidak dibutuhkan perusahaan manapun					
29.	Saya menganggap masa depan saya akan					

	sangat baik jika saya mandiri dalam kerja					
30.	Saya selalu berbuat sesuai dengan kemauan lawan bergaul supaya disenangi					
31.	Saya selalu melakukan evaluasi diri demi kebaikan masa depan					
32.	Saya akan bahagia jika semua fasilitas mewah saya miliki					
33.	Kesederhanaan hidup adalah kunci hidup saya yang bahagia					
34.	Saya tidak menyukai bergaul dengan orang baru karena takut dan waspada					
35.	Saya menganggap hal baru bisa merusak kebiasaan yang sudah baik					
36.	Saya merasa memiliki pekerjaan yang selalu membuat saya bahagia					
37.	Saya sangat mengenal kondisi tempat saya bekerja yang membuat saya senang					
38.	Hidup saya memiliki banyak makna positif yang menenangkan hati saya					
39.	Saya merasa kebutuhan saya semua telah tercukupi dari hasil pekerjaan saya saat ini					
40.	Saya selalu membutuhkan bantuan untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya					

Lampiran 16. Tabulasi Data Angket Hasil Penelitian

R	X1	X2	Y
1.	118	118	118
2.	135	138	138
3.	129	100	100
4.	128	117	117
5.	148	138	138
6.	132	137	137
7.	134	127	127
8.	139	153	153
9.	137	115	115
10.	127	150	150
11.	131	128	128
12.	138	138	138
13.	117	100	100

R	X1	X2	Y
29.	121	121	121
30.	110	120	120
31.	107	126	126
32.	126	120	131
33.	138	131	130
34.	145	130	118
35.	138	127	138
36.	127	114	100
37.	129	125	117
38.	127	132	138
39.	120	123	136
40.	117	137	144
41.	115	124	123

14.	126	142	142		42.	113	124	151
15.	121	118	118		43.	119	139	113
16.	126	125	125		44.	101	137	154
17.	129	116	116		45.	127	129	132
18.	124	128	128		46.	117	152	133
19.	116	129	129		47.	119	116	96
20.	118	126	126		48.	108	151	140
21.	122	125	125		49.	124	128	124
22.	129	118	118		50.	114	137	120
23.	109	127	127		51.	115	105	108
24.	122	153	153		52.	119	137	128
25.	129	149	149		53.	128	119	131
26.	113	128	128		54.	113	151	121
27.	117	141	141		55.	117	129	126
28.	110	121	121		56.	122	139	123

Lampiran 17. Deskripsi Data Penelitian

Statistics				
		DUKUNGAN SOSIAL	KONDISI KERJA	SUBJECTIVE WELL-BEING
N	Valid	56	56	56
	Missing	0	0	0
Mean		123.2143	129.0714	127.1071
Median		122.0000	128.0000	126.5000
Mode		117.00 ^a	137.00	138.00
Std. Deviation		9.83632	12.54933	14.12886
Minimum		101.00	100.00	96.00
Maximum		148.00	153.00	154.00
Sum		6900.00	7228.00	7118.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Lampiran 18. Uji Asumsi Klasik Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
DUKUNGAN SOSIAL	56	123.2143	9.83632	101.00	148.00
KONDISI KERJA	56	129.0714	12.54933	100.00	153.00
SUBJECTIVE WELL-BEING	56	127.1071	14.12886	96.00	154.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		DUKUNGAN SOSIAL	KONDISI KERJA	SUBJECTIVE WELL-BEING
N		56	56	56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	123.2143	129.0714	127.1071
	Std. Deviation	9.83632	12.54933	14.12886
Most Extreme Differences	Absolute	.082	.109	.076
	Positive	.082	.109	.064
	Negative	-.058	-.076	-.076
Test Statistic		.082	.109	.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.092 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
DUKUNGAN SOSIAL	.082	56	.200*	.986	56	.782

- *. This is a lower bound of the true significance.
- a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KONDISI KERJA	.109	56	.092	.966	56	.114

- a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SUBJECTIVE WELL-BEING	.076	56	.200*	.971	56	.198

- *. This is a lower bound of the true significance.
- a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 19. Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
SUBJECTIVE WELL-BEING * DUKUNGAN SOSIAL	56	100.0%	0	0.0%	56	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
SUBJECTIVE WELL-BEING * DUKUNGAN SOSIAL	Between Groups	(Combined)	5439.724	28	194.276	.947	.557
		Linearity	46.178	1	46.178	.225	.639
		Deviation from Linearity	5393.546	27	199.761	.974	.527
	Within Groups		5539.633	27	205.172		
Total			10979.357	55			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
SUBJECTIVE WELL-BEING * DUKUNGAN SOSIAL	.065	.004	.704	.495

Case Processing Summary

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
SUBJECTIVE WELL-BEING * KONDISI KERJA	56	100.0%	0	0.0%	56	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
SUBJECTIVE WELL-BEING * KONDISI KERJA	Between Groups	(Combined)	8064.224	29	278.077	2.480	.011
		Linearity	5107.927	1	5107.927	45.557	.546
		Deviation from Linearity	2956.297	28	105.582	.942	.563
	Within Groups		2915.133	26	112.121		
Total			10979.357	55			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
SUBJECTIVE WELL-BEING * KONDISI KERJA	.682	.465	.857	.734

Lampiran 20. Uji Hipotesis

1. Hubungan Dukungan Sosial dan *Subjective Well-Being*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.065 ^a	.004	-.014	14.22906

a. Predictors: (Constant), DUKUNGAN SOSIAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.178	1	46.178	.228	.635 ^b
	Residual	10933.179	54	202.466		
	Total	10979.357	55			

a. Dependent Variable: SUBJECTIVE WELL-BEING

b. Predictors: (Constant), DUKUNGAN SOSIAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	115.629	24.109		4.796	.000
	DUKUNGAN SOSIAL	.093	.195	.065	.478	.635

a. Dependent Variable: SUBJECTIVE WELL-BEING

2. Hubungan Kondisi Kerja dan *Subjective Well-Being*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.682 ^a	.465	.455	10.42738
---	-------------------	------	------	----------

a. Predictors: (Constant), KONDISI KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5107.927	1	5107.927	46.978	.000 ^b
	Residual	5871.430	54	108.730		
	Total	10979.357	55			

a. Dependent Variable: SUBJECTIVE WELL-BEING

b. Predictors: (Constant), KONDISI KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	27.990	14.528		1.927	.050
	KONDISI KERJA	.768	.112	.682	6.854	.000

a. Dependent Variable: SUBJECTIVE WELL-BEING

3. Hubungan Dukungan Sosial dan Kondisi Kerja dengan *Subjective Well-Being*

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DUKUNGAN SOSIAL, KONDISI KERJA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: SUBJECTIVE WELL-BEING

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.467	.447	10.50590

a. Predictors: (Constant), DUKUNGAN SOSIAL, KONDISI KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5129.536	2	2564.768	23.237	.000 ^b
	Residual	5849.822	53	110.374		
	Total	10979.357	55			

a. Dependent Variable: SUBJECTIVE WELL-BEING

b. Predictors: (Constant), DUKUNGAN SOSIAL, KONDISI KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	20.328	22.673		.897	.374
	DUKUNGAN SOSIAL	.064	.144	.044	.442	.660
	KONDISI KERJA	.766	.113	.681	6.786	.000

a. Dependent Variable: SUBJECTIVE WELL-BEING

Lampiran 21. Tabel Korelasi

R tabel (N=56) = 0,051 : p < 0,05

Correlations

		Dukungan Sosial	Subjective Well Being
Dukungan Sosial	Pearson Correlation	1	.051
	Sig. (2-tailed)		.710
	N	56	56
Subjective Well Being	Pearson Correlation	.051	1
	Sig. (2-tailed)	.710	
	N	56	56

R tabel (N=56) = 0,733 : p < 0,05

Correlations

		Kondisi Kerja	Subjective Well Being
Kondisi Kerja	Pearson Correlation	1	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Subjective Well Being	Pearson Correlation	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

Lampiran 22. Tabel Konsultasi

Z Table: Negative Values

Body of table gives area under Z curve to the left of z.

z	.00	.01	.02	.03	.04	.05	.06	.07	.08	.09
-3.80	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001
-3.70	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001
-3.60	.0002	.0002	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001
-3.50	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002
-3.40	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0002
-3.30	.0005	.0005	.0005	.0004	.0004	.0004	.0004	.0004	.0004	.0003
-3.20	.0007	.0007	.0006	.0006	.0006	.0006	.0006	.0006	.0005	.0005
-3.10	.0010	.0009	.0009	.0009	.0008	.0008	.0008	.0008	.0007	.0007
-3.00	.0013	.0013	.0013	.0012	.0012	.0011	.0011	.0011	.0010	.0010
-2.90	.0019	.0018	.0018	.0017	.0016	.0016	.0015	.0015	.0014	.0014
-2.80	.0026	.0025	.0024	.0023	.0023	.0022	.0021	.0021	.0020	.0019
-2.70	.0035	.0034	.0033	.0032	.0031	.0030	.0029	.0028	.0027	.0026
-2.60	.0047	.0045	.0044	.0043	.0041	.0040	.0039	.0038	.0037	.0036
-2.50	.0062	.0060	.0059	.0057	.0055	.0054	.0052	.0051	.0049	.0048
-2.40	.0082	.0080	.0078	.0075	.0073	.0071	.0069	.0068	.0066	.0064
-2.30	.0107	.0104	.0102	.0099	.0096	.0094	.0091	.0089	.0087	.0084
-2.20	.0139	.0136	.0132	.0129	.0125	.0122	.0119	.0116	.0113	.0110
-2.10	.0179	.0174	.0170	.0166	.0162	.0158	.0154	.0150	.0146	.0143
-2.00	.0228	.0222	.0217	.0212	.0207	.0202	.0197	.0192	.0188	.0183
-1.90	.0287	.0281	.0274	.0268	.0262	.0256	.0250	.0244	.0239	.0233
-1.80	.0359	.0351	.0344	.0336	.0329	.0322	.0314	.0307	.0301	.0294
-1.70	.0446	.0436	.0427	.0418	.0409	.0401	.0392	.0384	.0375	.0367
-1.60	.0548	.0537	.0526	.0516	.0505	.0495	.0485	.0475	.0465	.0455
-1.50	.0668	.0655	.0643	.0630	.0618	.0606	.0594	.0582	.0571	.0559
-1.40	.0808	.0793	.0778	.0764	.0749	.0735	.0721	.0708	.0694	.0681
-1.30	.0968	.0951	.0934	.0918	.0901	.0885	.0869	.0853	.0838	.0823
-1.20	.1151	.1131	.1112	.1093	.1075	.1056	.1038	.1020	.1003	.0985
-1.10	.1357	.1335	.1314	.1292	.1271	.1251	.1230	.1210	.1190	.1170
-1.00	.1587	.1562	.1539	.1515	.1492	.1469	.1446	.1423	.1401	.1379
-0.90	.1841	.1814	.1788	.1762	.1736	.1711	.1685	.1660	.1635	.1611
-0.80	.2119	.2090	.2061	.2033	.2005	.1977	.1949	.1922	.1894	.1867
-0.70	.2420	.2389	.2358	.2327	.2296	.2266	.2236	.2206	.2177	.2148
-0.60	.2743	.2709	.2676	.2643	.2611	.2578	.2546	.2514	.2483	.2451
-0.50	.3085	.3050	.3015	.2981	.2946	.2912	.2877	.2843	.2810	.2776
-0.40	.3446	.3409	.3372	.3336	.3300	.3264	.3228	.3192	.3156	.3121
-0.30	.3821	.3783	.3745	.3707	.3669	.3632	.3594	.3557	.3520	.3483
-0.20	.4207	.4168	.4129	.4090	.4052	.4013	.3974	.3936	.3897	.3859
-0.10	.4602	.4562	.4522	.4483	.4443	.4404	.4364	.4325	.4286	.4247
0.00	.5000	.4960	.4920	.4880	.4840	.4801	.4761	.4721	.4681	.4641

Z Table: Positive Values

Body of table gives area under Z curve to the left of z.

z	.00	.01	.02	.03	.04	.05	.06	.07	.08	.09
0.00	.5000	.5040	.5080	.5120	.5160	.5199	.5239	.5279	.5319	.5359
0.10	.5398	.5438	.5478	.5517	.5557	.5596	.5636	.5675	.5714	.5753
0.20	.5793	.5832	.5871	.5910	.5948	.5987	.6026	.6064	.6103	.6141
0.30	.6179	.6217	.6255	.6293	.6331	.6368	.6406	.6443	.6480	.6517
0.40	.6554	.6591	.6628	.6664	.6700	.6736	.6772	.6808	.6844	.6879
0.50	.6915	.6950	.6985	.7019	.7054	.7088	.7123	.7157	.7190	.7224
0.60	.7257	.7291	.7324	.7357	.7389	.7422	.7454	.7486	.7517	.7549
0.70	.7580	.7611	.7642	.7673	.7704	.7734	.7764	.7794	.7823	.7852
0.80	.7881	.7910	.7939	.7967	.7995	.8023	.8051	.8078	.8106	.8133
0.90	.8159	.8186	.8212	.8238	.8264	.8289	.8315	.8340	.8365	.8389
1.00	.8413	.8438	.8461	.8485	.8508	.8531	.8554	.8577	.8599	.8621
1.10	.8643	.8665	.8686	.8708	.8729	.8749	.8770	.8790	.8810	.8830
1.20	.8849	.8869	.8888	.8907	.8925	.8944	.8962	.8980	.8997	.9015
1.30	.9032	.9049	.9066	.9082	.9099	.9115	.9131	.9147	.9162	.9177
1.40	.9192	.9207	.9222	.9236	.9251	.9265	.9279	.9292	.9306	.9319
1.50	.9332	.9345	.9357	.9370	.9382	.9394	.9406	.9418	.9429	.9441
1.60	.9452	.9463	.9474	.9484	.9495	.9505	.9515	.9525	.9535	.9545
1.70	.9554	.9564	.9573	.9582	.9591	.9599	.9608	.9616	.9625	.9633
1.80	.9641	.9649	.9656	.9664	.9671	.9678	.9686	.9693	.9699	.9706
1.90	.9713	.9719	.9726	.9732	.9738	.9744	.9750	.9756	.9761	.9767
2.00	.9772	.9778	.9783	.9788	.9793	.9798	.9803	.9808	.9812	.9817
2.10	.9821	.9826	.9830	.9834	.9838	.9842	.9846	.9850	.9854	.9857
2.20	.9861	.9864	.9868	.9871	.9875	.9878	.9881	.9884	.9887	.9890
2.30	.9893	.9896	.9898	.9901	.9904	.9906	.9909	.9911	.9913	.9916
2.40	.9918	.9920	.9922	.9925	.9927	.9929	.9931	.9932	.9934	.9936
2.50	.9938	.9940	.9941	.9943	.9945	.9946	.9948	.9949	.9951	.9952
2.60	.9953	.9955	.9956	.9957	.9959	.9960	.9961	.9962	.9963	.9964
2.70	.9965	.9966	.9967	.9968	.9969	.9970	.9971	.9972	.9973	.9974
2.80	.9974	.9975	.9976	.9977	.9977	.9978	.9979	.9979	.9980	.9981
2.90	.9981	.9982	.9982	.9983	.9984	.9984	.9985	.9985	.9986	.9986
3.00	.9987	.9987	.9987	.9988	.9988	.9989	.9989	.9989	.9990	.9990
3.10	.9990	.9991	.9991	.9991	.9992	.9992	.9992	.9992	.9993	.9993
3.20	.9993	.9993	.9994	.9994	.9994	.9994	.9994	.9995	.9995	.9995
3.30	.9995	.9995	.9995	.9996	.9996	.9996	.9996	.9996	.9996	.9997
3.40	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9998
3.50	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998
3.60	.9998	.9998	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999
3.70	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999
3.80	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999

T Table

df - degrees of freedom for t curve
 P - area under the t curve with df degrees of freedom to the right of t(df)

Example:
 $P[t(2) > 2.92] = 0.05$
 $P[-2.92 < t(2) < 2.92] = 0.9$

	Upper tail probability p											
	0.25	0.2	0.15	0.1	0.05	0.025	0.02	0.01	0.005	0.0025	0.001	0.0005
1	1.000	1.376	1.963	3.078	6.31	12.70	15.90	31.82	63.65	127.3	318.3	636.619
2	0.817	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	4.849	6.965	9.925	14.08	22.33	31.599
3	0.765	0.979	1.250	1.638	2.353	3.182	3.482	4.541	5.841	7.453	10.22	12.924
4	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	2.999	3.747	4.604	5.598	7.173	8.610
5	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	2.757	3.365	4.032	4.773	5.893	6.869
6	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	2.612	3.143	3.707	4.317	5.208	5.959
7	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.517	2.998	3.499	4.029	4.785	5.408
8	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.449	2.896	3.355	3.833	4.501	5.041
9	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.398	2.821	3.250	3.690	4.297	4.781
10	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.359	2.764	3.169	3.581	4.144	4.587
11	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.328	2.718	3.106	3.497	4.025	4.437
12	0.696	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.303	2.681	3.055	3.428	3.930	4.318
13	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.282	2.650	3.012	3.372	3.852	4.221
14	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.264	2.624	2.977	3.326	3.787	4.140
15	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.249	2.602	2.947	3.286	3.733	4.073
16	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.235	2.583	2.921	3.252	3.686	4.015
17	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.224	2.567	2.898	3.222	3.646	3.965
18	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.214	2.552	2.878	3.197	3.610	3.922
19	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.205	2.539	2.861	3.174	3.579	3.883
20	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.197	2.528	2.845	3.153	3.552	3.850
21	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.189	2.518	2.831	3.135	3.527	3.819
22	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.183	2.508	2.819	3.119	3.505	3.792
23	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.177	2.500	2.807	3.104	3.485	3.768
24	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.172	2.492	2.797	3.091	3.467	3.745
25	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.167	2.485	2.787	3.078	3.450	3.725
26	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.162	2.479	2.779	3.067	3.435	3.707
27	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.158	2.473	2.771	3.057	3.421	3.690
28	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.154	2.467	2.763	3.047	3.408	3.674
29	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.150	2.462	2.756	3.038	3.396	3.659
30	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.147	2.457	2.750	3.030	3.385	3.646
40	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.123	2.423	2.704	2.971	3.307	3.551
50	0.679	0.849	1.047	1.299	1.676	2.009	2.109	2.403	2.678	2.937	3.261	3.496
60	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.099	2.390	2.660	2.915	3.232	3.460
80	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.088	2.374	2.639	2.887	3.195	3.416
100	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.081	2.364	2.626	2.871	3.174	3.390
1000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.056	2.330	2.581	2.813	3.098	3.300
z*	0.674	0.841	1.036	1.282	1.645	1.960	2.054	2.326	2.576	2.807	3.090	3.291
	50%	60%	70%	80%	90%	95%	96%	98%	99%	99.5%	99.8%	99.9%
	Confidence level C											

Tabel r Product Moment

Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.320	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Lampiran 23. Dokumentasi Penelitian



**INSTRUMEN
PENELITIAN TESIS**

MAGISTER PSIKOLOGI UMA - VENNY
EFFRIDAWANTY MANURUNG

vennyvenny1986@gmail.com [Ganti akun](#)

* **Wajib**

Email *

Email Anda

Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

Nama Lengkap *

Jawaban Anda

Usia *

Jawaban Anda

Posisi Kerja *

Jawaban Anda

Halaman 1 dari 4

Berikutnya Kosongkan formulir

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.



UNIVERSITAS MEDAN AREA PROGRAM PASCASARJANA

Program Magister : Ilmu Administrasi Publik - Agribisnis - Ilmu Hukum - Psikologi
Program Doktor : Ilmu Pertanian

Jl. Setia Budi No. 79-B Tj. Rejo Medan Sunggal Kota Medan Sumatera Utara 20112 Indonesia
Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8226331

Nomor : 115 /PPS-UMA/WDI/01/II/2021
Hal : Izin Penelitian

08 Februari 2021

Kepada Yth. :
Camat Pantai Labu
Jl. Besar Desa Kelambir Kec. Pantai Labu
Di -
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : Venny Effridawanty Manurung
NPM : 181804086
Program Studi : Magister Psikologi
Konsentrasi : Industri dan Organisasi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul **“Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Kondisi Kerja Dengan Subjective Well-Being Pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang”**.

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

An. Direktur,
Wakil Bidang Akademik

Dr. Isnaini, SH, M.Hum

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/6/22

Lembusan :
Ketua Program Studi - M.Psi

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

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG KECAMATAN PANTAI LABU

Jln. Besar Desa Kelambir Kec. Pantai Labu Kode Pos – 20553
E-Mail: kecantailabu@deliserdangkab.go.id Website: pantailabu.deliserdangkab.go.id

Pantai Labu, 10 Agustus 2021

Nomor : 070/III/2
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan Penelitian.-

Kepada Yth :
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Medan Area

di –
Tempat.-

Sehubungan dengan surat Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area nomor: 115/PPS-UMA/WDI/01/III/2021 tanggal 8 Februari 2021 perihal Izin Penelitian.

Berkean hal tersebut diatas, dengan ini kami sampaikan bahwa:

- a. Nama : VENNY EFFRIDAWANTY MANURUNG
b. NPM : 181804086
c. Jurusan/ Univ : Magister Psikologi/ Universitas Medan Area
d. Konsentrasi : Psikologi Industri dan Organisasi
e. Judul : Hubungan Dukungan Sosial dan Kondisi Kerja dengan *Subjective Well Being* pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang.

Benar yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di Kantor Camat Pantai Labu sejak tanggal 10 Februari s.d 30 Juli 2021. Kegiatan Penelitian tersebut berjalan dengan baik dan lancar.

Demikian disampaikan untuk dipergunakan seperlunya.



Tembusan:
1. Yang bersangkutan
2. Pertinggal.-

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 17/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22