

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN PT. PLN
(PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH:

ALFY IKARANI

178600122



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/9/23

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)26/9/23

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN PT. PLN
(PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area



Oleh:

ALFY IKARANI

178600122

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan
Kesejahteraan Psikologis Karyawan Pt. Pln
(Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

Nama Mahasiswa : Alfy Ikarani

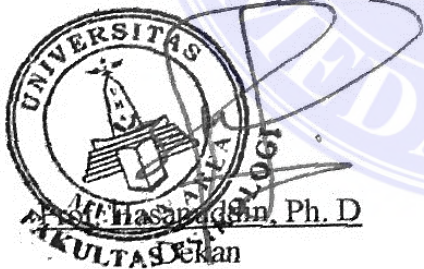
No. Stambuk : 17.860.122

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi


Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing



Dr. Hj. Risydah Fadilah, M.Psi, Psikolog
Pembimbing



M. Hasanudin, Ph. D
Dekan



Lili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi. Psikolog
Wakil Dekan I

Tanggal Lulus : 10 Agustus 2023

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 5 September 2023



Alfy Ikarani

17.860.0122

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Alfy Ikarani
NPM : 17.860.0122
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 5 September 2023

Yang menyatakan


(Alfy Ikarani)

The Correlation Between Social Support And The Psychological Well-Being Of PT. PLN (Persero) Main Unit For North Sumatra Region

ABSTRACT

ALFY IKARANI

178600122

This study aims to find out and test empirically the correlation between social support and the psychological well-being of employees at PT. PLN (Persero) Main Unit for North Sumatra Region. The method used in this research is a quantitative approach. The samples in this study were 51 employees of the customer service division of PT. PLN (Persero) Main Unit for North Sumatra Region. The sampling technique used is total sampling. This psychological well-being research scale is structured based on aspects of psychological well-being, namely self-acceptance, having positive correlations with others, independence, ability to control the environment, having a purpose in life and developing one's potential. The social support research scale is structured based on the aspects of social support, namely emotional support, reward support, instrumental support, information support, and network support. Based on the calculation results of the product moment correlation analysis, it can be seen that there is a positive correlation between social support and psychological well-being. Based on the calculation results of the product moment correlation analysis, it can be seen that there is a positive correlation between social support and psychological well-being. This result is evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = 0.563$, with a significant $p = 0.000 < 0.05$. The determinant coefficient (r^2) of the correlation between the independent variable and the dependent variable is $r^2 = 0.316$. This shows that social support has a distribution of 31.6% of psychological well-being.

Keywords: Psychological Well-Being, Social Support, Employees

Hubungan dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara

RINGKASAN

ALFY IKARANI

178600122

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 51 karyawan bagian pelayanan pelanggan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *total sampling*. Skala penelitian kesejahteraan psikologis ini disusun berdasarkan aspek-aspek kesejahteraan psikologis yaitu penerimaan diri, memiliki hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, kemampuan mengontrol lingkungan, memiliki tujuan hidup dan pengembangan potensi dalam diri. Skala penelitian dukungan sosial disusun berdasarkan aspek-aspek dukungan sosial yaitu dukungan emosional, dukungan Penghargaan, dukungan Instrumental, dukungan Informasi, dan dukungan Jaringan. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara Dukungan sosial dengan Kesejahteraan Psikologis. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,563$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,316$. Ini menunjukkan bahwa Dukungan sosial berdistribusi sebesar 31,6% terhadap Kesejahteraan Psikologis.

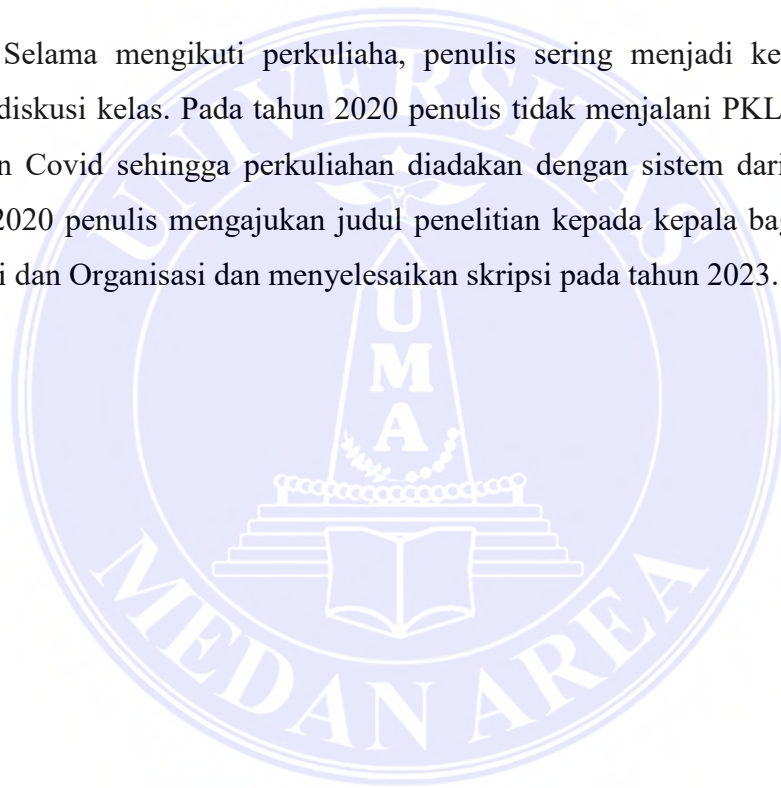
Kata Kunci: Kesejahteraan Psikologis, Dukungan Sosial, Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Siantar pada tanggal 21 Maret 1999. Dari ayah yang bernama Franedi, ST. dan ibu yang bernama Yeni Triana. Penulis merupakan putri pertama dari tiga bersaudara.

Tahun 2017 penulis lulus dari SMA IT Al-Fityan School Medan dan pada tahun 2017 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Selama mengikuti perkuliaha, penulis sering menjadi ketua kelompok dalam diskusi kelas. Pada tahun 2020 penulis tidak menjalani PKL karena dalam keadaan Covid sehingga perkuliahan diadakan dengan sistem daring. Dan pada tahun 2020 penulis mengajukan judul penelitian kepada kepala bagian Psikologi Industri dan Organisasi dan menyelesaikan skripsi pada tahun 2023.



MOTTO

Segala hal yang datang mempunyai porsi dan waktunya sendiri.

(Penulis)

Karena sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kami telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

(Q.S Al-Insyirah : 6-8)



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan begitu banyak karunia-Nya berupa kesehatan, kekuatan, ketenangan, dan kelancaran sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara”** di waktu yang tepat.

Suatu berkat yang luar biasa bagi penulis dengan penuh perjuangan menghadapi berbagai ujian dan cobaan yang menghasilkan sumber ilmu yang luar biasa sehingga skripsi ini dapat menjadi sebuah goresan tinta yang bermanfaat bagi kita semua. Selama proses penulisan skripsi ini penulis banyak menerima masukan dan bantuan. Penulis juga menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada Yayasan H.Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Semoga Fakultas Psikologi Universitas Medan Area selalu menjadi yang terbaik.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M., M.Psi, Psikolog selaku wakil dekan Fakultas.
5. Teruntuk Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing. Terima kasih banyak atas kesabaran dalam memberikan bimbingan terbaik, terima kasih ibu telah banyak meluangkan waktu dan memberikan pengajaran dan masukan yang takkan saya dapatkan dimanapun. Terima kasih atas semua ilmu dan kebaikan yang ibu berikan kepada saya selama ini semoga Allah dapat membalas segala kebaikan ibu.
6. Kepada seluruh dosen pengajar di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area terima kasih atas semua ilmu dan pembelajaran yang sangat bermanfaat untuk kehidupan saya baik hari ini hingga kedepannya dan terima kasih untuk

seluruh staff administrasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu menyelesaikan proses kuliah dan skripsi peneliti.

7. Terima kasih kepada Senior Manager SDM dan Umum Bapak Eddy Irawan dan Bapak Ponco serta semua karyawan yang turut serta dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Teruntuk mamak dan abi tersayang terima kasih banyak sudah menjadikanku sarjana, ikut serta menemani dan menjaga Aisyah, mengorbankan waktu tenaga dan uang yang tidak sedikit. Ucapan dan terima kasih kakak takkan cukup untuk dapat menggambarkan rasa syukur kakak memiliki orang tua yang sangat hebat seperti kalian. Semoga Allah membalas segala kebaikan mamak dan abi, memberikan kesehatan, perlindungan, kelancaran rezeki, keberkahan dan umur yang panjang serta kebaikan dan kebahagiaan disetiap langkah kalian Aamiin ya Allah.
9. Teruntuk suamiku tercinta terima kasih banyak sudah sabar menunggu. Ucapan terima kasih takkan cukup menggambarkan rasa syukurku memilikimu. Terima kasih banyak sudah menjadi partner terbaik dalam hidupku. Terima kasih sudah mendukung dan berkorban banyak untuk kelancaran langkahku. Semoga Allah senantiasa melindungimu dan memberikanmu kebahagiaan dimanapun kamu berada.
10. Teruntuk adik-adikku terkasih ucapan apapun takkan cukup untuk membalas kebaikan kalian menjaga dan menemani kakak dan aisyah. Terima kasih banyak sudah mengorbankan waktu dan tenaga serta dukungan yang tak henti-hentinya. Semoga Allah dapat membalas segala kebaikan kalian, melancarkan study dan memberikan kebahagiaan di dalam hidup kalian.
11. Terima kasih kepada Kakak peneliti yang telah membantu banyak sekali dalam penyelesaian skripsi ini Mama Syapowa.
12. Terima kasih kepada rekan dan sahabat yang sangat banyak membantu memberikan masukan untuk peneliti.

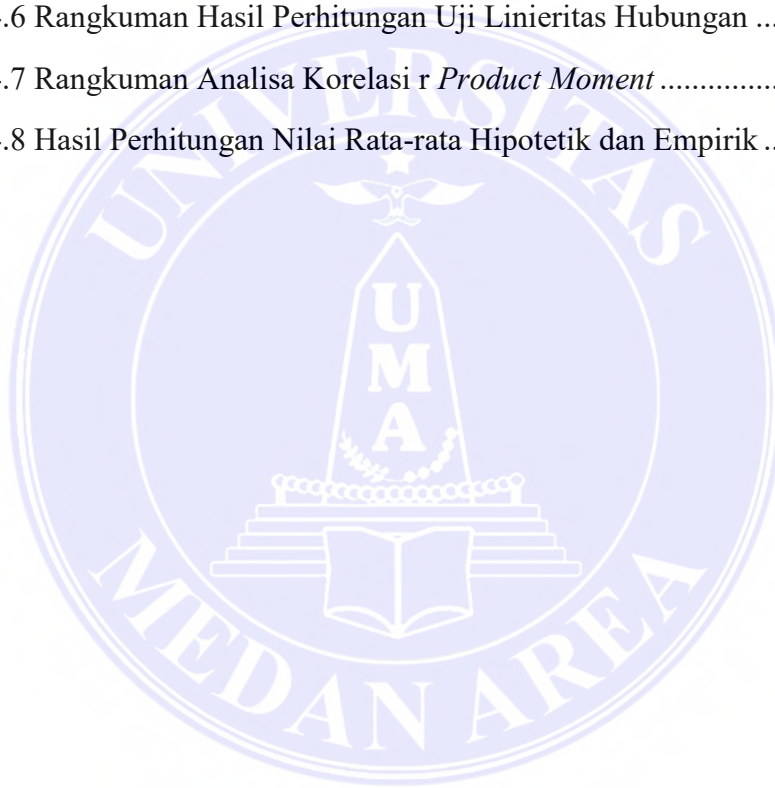
DAFTAR ISI

ABSTRACT	viii
RINGKASAN	vi
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Hipotesis	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
BAB II	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kesejahteraan Psikologis	12
2.1.1 Pengertian Kesejahteraan Psikologis	12
2.1.2 Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis	14
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis	18
2.2 Dukungan Sosial	21
2.2.1 Pengertian Dukungan Sosial	21
2.2.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial	23
2.2.3 Aspek Dukungan Sosial	24
2.3 Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Psikologis ..	27
2.4 Kerangka Konseptual	29

BAB III	30
METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Tipe Penelitian.....	30
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian	31
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	32
3.5 Metode Pengumpulan Data	33
3.6 Validitas dan Reliabilitas.....	35
3.7 Metode Analisis Data	36
BAB IV	38
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Orientasi Kancas Penelitian	38
a. Skala Dukungan Sosial.....	43
b. Skala Kesejahteraan psikologis	44
4.4 Analisis Data dan Hasil Penelitian	46
b. Skala Kesejahteraan psikologis	47
BAB V.....	59
KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	61

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Dukungan Sosial Sebelum Uji Validitas.....	45
Tabel 4.2 Skala Kesejahteraan Psikologis Sebelum Uji Validitas.....	46
Tabel 4.3 Skala Dukungan Sosial Sesudah Uji Coba Validitas	48
Tabel 4.4 Skala Kesejahteraan Psikologis Sesudah Uji Validitas	49
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	50
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	50
Tabel 4.7 Rangkuman Analisa Korelasi <i>r Product Moment</i>	51
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	52



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN ALAT UKUR PENELITIAN.....	64
LAMPIRAN SEBARAN DATA	70
LAMPIRAN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	77
LAMPIRAN UJI NORMALITAS DAN LINIERITAS	84
LAMPIRAN UJI HIPOTESIS	87
LAMPIRAN SURAT PENELITIAN	90



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan kita tidak luput dari aktivitas kerja. Seorang yang melakukan aktivitas kerja sering disebut dengan karyawan. Sebuah organisasi atau perusahaan yang maju tentunya tidak lain didukung pula oleh sumber daya manusia yang berkualitas, baik dari segi mental, spritual maupun intelektual. Menjalani kehidupan yang serba modern ini, yang mana apapun dituntut untuk cepat menjadikan seorang karyawan dapat menampilkan kinerja yang optimal serta tidak begitu terpengaruh oleh hal-hal yang negatif.

Seperti saat ini dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan yang mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Seorang karyawan akan bekerja dengan produktif jika ia memiliki keterampilan yang disyaratkan, karakteristik yang baik serta mendapat dukungan

dari manajemen dan tersedianya sumber daya yang memadainya untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Ketidakmampuan karyawan untuk memenuhi harapan dan tuntutan di tempat kerja akan mengakibatkan hasil kerja yang kurang maksimal. Reaksi ini biasanya berisikan keluhan, baik dari aspek fisik maupun emosional. Keluhan tersebut akan menimbulkan upaya untuk mengatasinya. Pekerjaan yang dilakukan seseorang tentunya memberikan manfaat yang berbeda sesuai dengan kebutuhan masing-masing orang. Banyak faktor penting yang menyebabkan manusia bekerja, salah satu diantaranya adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Pada hakikatnya orang yang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Semua manusia memiliki kesempatan untuk bekerja. Dengan bekerja, manusia akan mendapatkan imbalan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kesejahteraan psikologis seseorang dalam dunia kerja merupakan suatu topik yang penting dalam membentuk perilaku seseorang ataupun suatu keadaan di lingkungan kerja.

PT. PLN (Persero) adalah perusahaan yang bergerak dibidang ketenagalistrikan. PT. PLN (Persero) sendiri tersebar di hampir seluruh provinsi Indonesia salah satunya, PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Induk Sumatera Utara. Untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta melaksanakan penugasan pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan

menerapkan prinsip-prinsip perseroan. Adapun bagian yang diambil dalam penelitian ini adalah Bagian Pelayanan Pelanggan.

Bagian pelayanan pelanggan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara juga menyelenggarakan upaya pelayanan dalam menghadapi dan menangani masalah masyarakat di bidang ketenagalistrikan. Perusahaan ini merupakan organisasi yang bertanggung jawab untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pelanggan. Adapun tugas bagian ini yaitu melaksanakan upaya pencapaian target pendapatan dari penjualan tenaga listrik, pengembangan pemasaran yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan dan transaksi pembelian tenaga listrik yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan, menyusun ketentuan dan strategi pemasaran, menyusun rencana penjualan, mengevaluasi harga jual, menghitung biaya penyediaan listrik, negosiasi harga, menyusun standar dan produk pelayanan, menyusun konsep kebijakan sistem informasi pelayanan pelanggan, melaksanakan penagihan kepada pelanggan tertentu, menyusun serta mengelola manajemen mutu, menyusun laporan manajemen dibidangnya serta ketersediaan standar pelaksanaan kerja, dan tercapainya interaksi kerja yang baik antar unit-unit pelaksanaan.

Bagian tersebut diharapkan memiliki kesejahteraan psikologis karena bergerak pada bidang jasa. Pemenuhan kebutuhan pada masyarakat harus dilakukan secara optimal sebagai tugas dan visi dari perusahaan agar tidak mengecewakan masyarakat. Karyawan diharapkan untuk melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Peran karyawan pada bidang ini sangat vital yakni membantu

perusahaan untuk memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat dalam pendistribusian tenaga listrik. Peran tersebut menjadikan karyawan cenderung menunjukkan sikap sensitive dan jutek sementara dalam melayani pelanggan mereka diharapkan untuk ramah, senyum dan sapa karena bagian pelayanan pelanggan menjadi titik kontak pertama dalam perusahaan yang dituntut untuk memiliki kemampuan verbal seperti komunikasi yang baik sesuai dengan budaya perusahaan. Para karyawan dibagian pelayanan pelanggan juga memerlukan tingkat ketelitian yang tinggi pada setiap detail pekerjaan yang dilakukan. Peran bagian pelayanan pelanggan merupakan peran yang sangat vital sehingga cenderung perusahaan menuntut kinerja yang maksimal tanpa diiringi dengan perbaikan kesejahteraan karyawannya. Sehingga karyawan tidak merasakan adanya kesejahteraan yang didapat dari kerja keras yang dilakukan dengan maksimal.

Dalam bidang pelayanan pelanggan banyak masyarakat yang merasa kurangnya pelayanan yang diberikan. Hal ini dapat diketahui melalui media elektronik yang mengeluhkan mengenai pelayanan yang didapatkan. Hal ini dibuktikan dengan masih adanya karyawan yang memberikan pelayanan yang kurang disertai dengan sikap yang ramah. Berhubungan dengan hal tersebut jika masalah ini tidak segera diselesaikan dapat menyebabkan kepercayaan masyarakat pada pelayanan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara semakin menurun. Tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi pada karyawan akan ditampilkan dengan perasaan bahagia dalam bekerja sehingga karyawan dapat berinteraksi atau berhubungan baik dengan lingkungan di sekitarnya, memiliki kepercayaan diri yang baik, dapat membangun hubungan personal yang baik

dengan orang lain seperti rekan kerja, atasan, serta para pelanggan. Hal tersebut tentunya tidak dapat dicapai tanpa adanya perubahan dan perbaikan dalam perusahaan.

Kesejahteraan merupakan aspek penting untuk menunjang produktivitas sumber daya manusia. Kesejahteraan yang dimaksud bukan hanya kesejahteraan fisik, namun juga meliputi kesejahteraan psikologis. Menurut Valleran (Majalaya, 2022) ketika kedua aspek kesejahteraan ini terpenuhi, maka karyawan akan menunjukkan produktivitas dan semangat ketika bekerja. Segala hal yang berkaitan dengan perasaan individu mengenai aktivitas dalam kehidupan sehari-hari sebagai hasil dari pengalaman hidupnya meskipun pada setiap pemenuhannya terdapat sudut pandang yang berbeda, juga merupakan penunjang kesejahteraan psikologis. Dengan diperolehnya kesejahteraan psikologis, maka kebahagiaan dan kepuasan hidup akan lebih dirasakan oleh individu sehingga kondisi tersebut dapat mendukung individu untuk dapat mengasah potensi secara optimal.

Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis baik, tentunya individu tersebut lebih sehat, bukan hanya sehat secara fisik namun diharapkan dapat sehat secara mental sehingga timbul perasaan bahagia yang dapat memudahkan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, mencapai target dan tentunya individu tersebut akan lebih produktif. Kesejahteraan merupakan aspek penting untuk menunjang produktivitas sumber daya manusia. Ketika kesejahteraan terpenuhi, maka karyawan akan menunjukkan produktivitas dan semangat bekerja (Majalaya, 2022).

Kondisi tidak sejahtera yang dialami karyawan dapat berdampak negatif pada sikap kerja karyawan dengan menurunnya produktivitas kerja, sehingga menjadi hambatan untuk memberikan pelayanan yang baik pada karyawan (Aisyah, 2022). Berdasarkan fenomena yang terjadi bahwa untuk meningkatkan kinerja, karyawan harus memiliki kesejahteraan psikologis yang baik dimana karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik mampu bekerja dengan tenang, tidak merasa tertekan, tidak mudah terdistraksi dengan masalah sehingga dapat berkonsentrasi mengerjakan pekerjaan, menjadi loyal, termotivasi untuk mencapai target dan menjaga mutu pelayanan bagi pelanggan. Kesejahteraan psikologis dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dan mempengaruhi produktivitas kerja sehingga perusahaan perlu mengetahui kondisi kesejahteraan psikologis para karyawan. Timbulnya perasaan tidak aman dalam melakukan aktifitas kerja pada karyawan yang tetap bertahan melakukan pekerjaannya, di mana para karyawan yang bertahan telah mengalami suatu kondisi yang dapat mempengaruhi kesejahteraannya.

Memperhatikan kondisi kesejahteraan psikologis karyawan adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan karena dapat berpengaruh pada perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan serta interaksi dengan rekan kerjanya. Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan lebih kooperatif, memiliki tingkat absensi yang rendah, lebih bahagia dalam bekerja, lebih tepat waktu dan efisien, serta dapat bekerja lebih lama pada suatu perusahaan (Majalaya, 2022).

Kesejahteraan psikologis senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam bekerja, adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang menurut Ryff (Sibuea, 2019) adalah faktor demografis yang meliputi usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dan budaya serta dukungan sosial. Dukungan sosial sendiri diartikan sebagai rasa nyaman, perhatian, penghargaan, atau pertolongan yang dipersepsikan oleh seorang individu yang didapat berbagai sumber, diantaranya pasangan, keluarga, teman, rekan kerja, dokter, maupun organisasi sosial. Kesejahteraan merupakan hal yang sangat penting dalam menjalani pekerjaan. Karyawan membutuhkan pikiran dan perasaan yang tenang agar dapat menyikapi masalah dan menghadapi tuntutan yang ada.

Dukungan sosial memiliki peranan penting untuk mencegah dari ancaman kesehatan mental. Individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih kecil, lebih memungkinkan mengalami konsekuensi psikis yang negatif (Amillya, 2020). Keuntungan individu yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi akan menjadi individu lebih optimis dalam menghadapi kehidupan saat ini maupun masa yang akan datang, lebih terampil dalam memenuhi kebutuhan psikologi dan memiliki sistem yang lebih tinggi, serta tingkat kecemasan yang lebih rendah, mempertinggi keterampilan interpersonal, memiliki kemampuan untuk mencapai apa yang diinginkan dan lebih dapat membimbing individu untuk beradaptasi.

Kehadiran orang lain di dalam kehidupan pribadi seseorang begitu diperlukan. Hal ini terjadi karena seseorang tidak mungkin memenuhi kebutuhan fisik maupun psikologisnya secara sendirian. Individu membutuhkan dukungan

sosial baik yang berasal dari atasan, teman sekerja maupun keluarga (Sembiring & Syafrizaldi, 2022). Selanjutnya Rosyid (Mulia Sari, 2022) mengatakan bahwa ketiadaan dukungan sosial terhadap karyawan akan mengakibatkan timbulnya burnout pada karyawan, sumber-sumber dukungan sosial dapat berasal dari keluarga, rekan sekerja, dan atasan.

Dukungan sosial berkaitan dengan aktivitas sosial yang diikuti oleh individu seperti aktif dalam pertemuan-pertemuan atau organisasi, kualitas dan kuantitas aktivitas yang dilakukan, dan dengan siapa kontak sosial dilakukan (Eva et al., 2020). Dukungan sosial di organisasi memiliki peran penting untuk membangun lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat. Lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat juga akan membentuk komunikasi interpersonal yang baik. Hal ini akan menjadi dukungan bagi karyawan ketika bekerja. Dukungan sosial membuat karyawan semangat untuk melakukan pekerjaan walaupun dirasa begitu berat. Semangat dan dukungan yang diberikan pada karyawan akan mampu mengubah perasaan yang semula jenuh dalam bekerja menjadi ceria dan bersemangat kembali.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dukungan sosial memiliki pengaruh yang cukup besar dalam aspek psikologis karyawan, para karyawan yang bekerja mengharapkan kesejahteraan berupa dukungan sosial dari lingkungan dan keluarga. Menurut Sarafino dalam (Dianto., M.Pd., 2017) dukungan sosial mengacu pada kenyamanan yang diberikan. Dukungan sosial pada karyawan mempengaruhi kesejahteraan psikologis para karyawan. Karena karyawan tidak hanya memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya namun juga memiliki tanggung jawab terhadap keluarganya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ellen dalam (Karina et al., 2013) menyebutkan bahwa karyawan yang bekerja di tempat kerja yang memiliki suasana lebih nyaman memiliki kesejahteraan yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di tempat kerja yang tidak hidup atau kurang nyaman. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kondisi lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman cenderung membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Karyawan merasa bahwa rekan dan lingkungan sekitar juga sama-sama menghadapi kondisi pekerjaan yang cenderung sama sehingga mereka membutuhkan dukungan. Dukungan sosial yang positif dapat menimbulkan kesejahteraan psikologis yang baik bagi karyawan. Dukungan sosial ini dapat berdampak sangat baik ketika diberikan dari orang-orang yang sangat penting bagi karyawan itu sendiri.

Berdasarkan pemaparan permasalahan diatas serta fenomena terkait, maka penulis tertarik untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah disampaikan maka penulis mengambil rumusan masalah “Apakah ada hubungan antara dukungan sosial

dengan kesejahteraan psikologis karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara?''.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulis bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

1.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara dengan asumsi semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial maka semakin rendah pula kesejahteraan psikologis.

1.5 Manfaat Penelitian

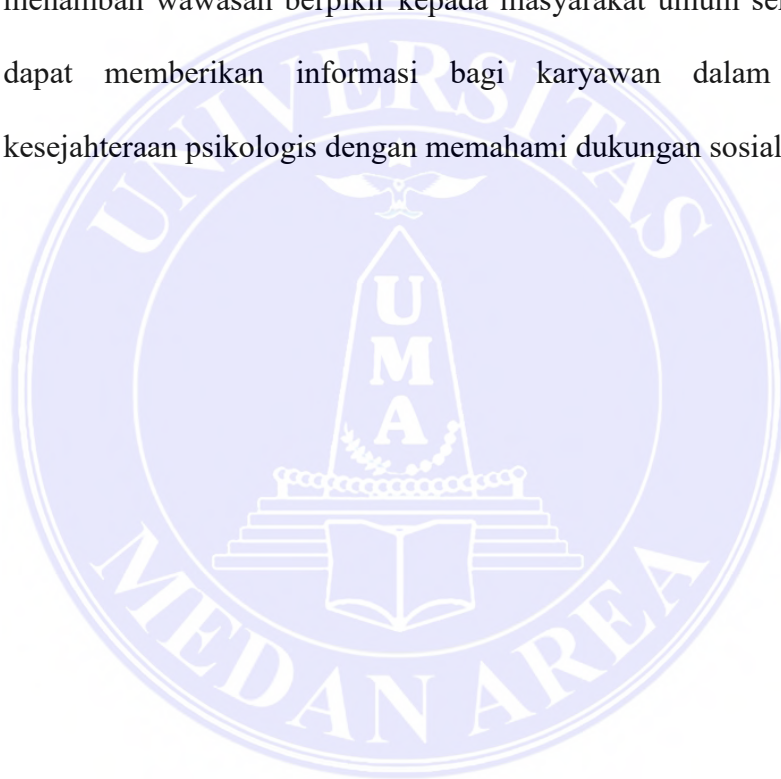
1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat untuk mengembangkan ilmu psikologi, khususnya dibidang psikologi dan

industri. Diharapkan dapat memperkaya pengetahuan bagi penulis tentang psikologi, khususnya mengenai dukungan sosial dalam kaitannya dengan kesejahteraan psikologis karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan menambah wawasan berpikir kepada masyarakat umum serta diharapkan dapat memberikan informasi bagi karyawan dalam menciptakan kesejahteraan psikologis dengan memahami dukungan sosial yang terjadi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kesejahteraan Psikologis

2.1.1 Pengertian Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis merupakan sebuah kondisi yang penting dimana individu memiliki sikap positif terhadap dirinya agar dapat menggali potensi penuh dalam diri individu. Ketika individu dapat menerima diri dengan adanya, menerima segala kekurangan dan kelebihan yang ada pada diri individu, memiliki tujuan hidup dengan membangun relasi positif bersama orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitar, berusaha untuk mengeksplorasi dan mengembangkan diri agar memiliki hidup yang bermakna (Rifayanti et al., 2021).

Kesejahteraan psikologis mengarah pada kehidupan yang berjalan dengan baik. Individu dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki kombinasi perasaan yang baik sehingga dapat secara efektif dalam mengelola perasaan. Individu yang mendapatkan kesejahteraan psikologis cenderung merasa puas dengan kehidupannya. Dengan mendapatkan dukungan, individu berada dalam perasaan yang senang sehingga mampu mengelola aktivitas keseharian sehingga sehat secara fisik dan dapat menjalankan semua fungsi dengan optimal (Rahama & Izzati, 2021)

Manusia yang dapat dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik adalah bukan sekedar bebas dari hal dan kesehatan mental negative,

seperti terbebas dari kecemasan ataupun tercapainya kebahagiaan dan lain sebagainya Ryff dalam (Tasema, 2018). Tetapi hal terpenting yang harus diperhatikan adalah penerimaan diri dengan memiliki hubungan positif dengan orang lain, memiliki otonomi serta kemampuan untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan. Kemudian hal tersebut akan menggambarkan sejauh mana individu merasakan kenyamanan, kedamaian dan kebahagiaan berdasarkan penilaian diri sendiri.

Kesejahteraan psikologis ditempat kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sepenuh hati, memiliki energy yang positif untuk dirinya dan sekitarnya, dapat menjalin hubungan dan relasi yang baik dengan orang lain, dapat menjalin kerjasama yang baik antara dirinya dan kelompok, dapat mengambil keputusan dan memiliki tujuan sehingga individu menikmati pekerjaannya, dapat bertahan lama pada satu pekerjaan dengan menunjukkan segala upaya yang maksimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis akan mampu menerima setiap kekurangan yang ada, merasa aman dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan tidak mudah menyerah jika terdapat permasalahan dalam karyawannya (Rahama & Izzati, 2021).

Kesejahteraan psikologis dapat ditandai dengan diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup dan tidak adanya tanda-tanda depresi. Kebahagiaan adalah tujuan tertinggi yang ingin dicapai individu. Dengan memiliki psikologis yang

sehat, maka individu akan mudah dalam memiliki dan mencapai tujuan sehingga mereka merasa terdorong untuk mencari dan mengembangkan potensi dirinya, kesehatan mental yang positif mencakup adanya perasaan kesejahteraan psikologis yang bersamaan dengan munculnya perasaan sehat tentang diri (Rahmawati, 2017).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis adalah pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kelebihan dan kelemahan dalam diri apa adanya, memiliki hubungan yang positif, terbebas dari depresi, memiliki tujuan hidup, dapat mengeksplorasi dan mengendalikan lingkungan dan terus tumbuh serta mengembangkan diri.

2.1.2 Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis menggambarkan psikologis yang berfungsi secara positif. Adapun enam aspek dari kesejahteraan psikologis menurut Ryff dalam (Rifayanti et al., 2021) yaitu:

a. Penerimaan diri

Penerimaan diri merupakan ciri utama dari kesehatan mental dan juga sebagai karakteristik utama dalam aktualisasi diri yang berfungsi secara optimal. Penerimaan diri adalah keadaan individu yang memiliki keyakinan akan karakteristik dirinya, merasa mampu dan memiliki kemauan untuk hidup dalam suatu keadaan. Penerimaan diri merupakan tanggung jawab terhadap diri sendiri dalam menentukan sikap positif

untuk kehidupannya. Individu yang dapat menerima dan menghargai dan menerima berbagai aspek yang ada pada dirinya dikatakan sebagai individu yang memiliki nilai yang tinggi dalam dimensi penerimaan diri. Sebaliknya, seseorang yang memiliki masalah pada dirinya, cenderung merasa kurang puas terhadap dirinya, merasakan cemas tentang hari kemarin ataupun esok sehingga berharap untuk tidak menjadi dirinya sendiri dikatakan memiliki nilai yang rendah dalam dimensi penerimaan diri.

b. Relasi positif dengan orang lain

Sebagai makhluk sosial, individu tidak dapat hidup sendiri. Individu membutuhkan orang lain untuk dapat membangun hubungan hangat serta kepercayaan sehingga memberikan kesejahteraan bagi orang lain. Individu yang dapat membina hubungan baik dengan orang lain, dapat berempati dan memahami orang lain adalah individu yang memiliki nilai yang tinggi dalam aspek ini. Sebaliknya, individu yang sulit untuk menunjukkan rasa empati, sulit untuk membangun komunikasi dan hubungan yang hangat dengan orang lain, terisolasi dan frustrasi dalam hubungan interpersonal, tidak berniat untuk membuat sebuah kompromi untuk mempertahankan ikatan dengan orang lain adalah individu dengan nilai yang rendah dalam aspek ini.

c. Otonomi

Kemampuan dan kesiapan individu untuk berdiri sendiri tanpa meminta bantuan orang lain, dapat mengambil keputusan sendiri dan

independen, menolak tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dalam cara tertentu, mengatur perilaku, berusaha mengambil inisiatif untuk mengatasi masalah dan mengarahkan tingkah laku positif dan melakukan evaluasi diri menandakan bahwa individu mempunyai nilai yang tinggi dalam aspek ini. Sebaliknya, individu yang tidak mempunyai kesiapan untuk berdiri sendiri, tidak dapat mengambil keputusan untuk kehidupannya dan memperhatikan standar personal serta peduli dengan evaluasi orang lain untuk membuat suatu keputusan penting dan bertindak dengan cara tertentu menandakan bahwa individu memiliki nilai yang rendah dalam aspek ini.

d. Penguasaan Lingkungan

Individu yang memiliki nilai yang tinggi pada aspek ini adalah individu dengan kemampuan memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi dirinya sehingga individu mampu menghadapi kejadian-kejadian diluar kebutuhan dirinya, kompeten dan dapat menguasai lingkungan, memiliki nilai positif yang dianut sehingga mampu mengelola aktivitas fisik maupun mental, memiliki kemampuan untuk mengatur kehidupannya dan memiliki control diri. Sedangkan individu yang memiliki nilai yang rendah memiliki kesulitan dalam mengelola tugas sehari-hari, memiliki sedikit tujuan atau target, tidak mampu mengubah atau meningkatkan konteks yang mengelilinginya, tidak menyadari peluang yang ada di sekeliling dan kurang memiliki control terhadap dunia luar.

e. Tujuan Hidup

Individu yang mempunyai tujuan dalam hidupnya merupakan individu yang mengerti dan tahu arti hidup. Dengan kata lain, individu dapat merasakan kedamaian dengan arah yang jelas bahwa masa lalu dapat dijadikan pelajaran untuk masa yang akan datang, sehingga individu mempunyai target dan dikatakan mempunyai aspek tujuan hidup yang baik. Sebaliknya, individu yang kurang baik dalam aspek ini adalah individu yang tidak dapat menemukan adanya makna dari kejadian yang lalu, tidak memiliki target yang jelas serta tidak memiliki pandangan atau keyakinan dalam memberikan makna pada kehidupan.

f. Pertumbuhan Personal

Kemampuan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri dengan memiliki sikap yang terbuka, bersikap dan berpikir positif, memiliki tujuan, optimis dan berani mencoba agar mendapatkan banyak pengalaman menandakan bahwa individu dapat mengembangkan aspek ini secara optimal dan memiliki nilai yang tinggi dalam aspek pertumbuhan personal. Sebaliknya, individu yang memiliki nilai yang rendah dalam aspek ini adalah individu yang tidak menyadari potensi yang dimiliki sehingga tidak mengalami peningkatan kualitas diri. Individu cenderung menampilkan ketidakmampuan untuk berkembang, tidak ingin mengetahui dan mencoba hal-hal baru sehingga tidak memiliki ketertarikan dalam hidup, kurang peka terhadap peningkatan atau perluasan dari waktu ke waktu, merasa bosan dan tidak tertarik

pada kehidupan dan merasa tidak mampu mengembangkan sikap maupun perilaku.

Berdasarkan aspek-aspek kesejahteraan psikologis yang mengarah pada enam aspek di atas yaitu penerimaan diri, relasi positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan dalam hidup dan pertumbuhan personal, menandakan bahwa individu yang memiliki ke enam aspek tersebut dapat dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang menurut Ryff dalam (Estikomah & Sahrah, 2019) antara lain:

a. Faktor Demografis

1. Usia

Perbedaan usia mempengaruhi perbedaan dimensi kesejahteraan psikologis. Dimensi ini seperti penguasaan lingkungan dan dimensi otonomi mengalami peningkatan seiring dengan bertambahnya usia

2. Jenis kelamin

Perempuan cenderung lebih memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini dikaitkan dengan pola pikir dan aktifitas sosial yang dilakukan dimana perempuan lebih mampu mengekspresikan emosinya kepada orang lain. Perempuan juga lebih senang menjalin relasi sosial dibandingkan dengan laki-laki.

3. Status sosial ekonomi

Perbedaan kelas sosial juga mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu. Bahwa pendidikan yang tinggi dan status pekerjaan akan meningkatkan kesejahteraan psikologis terutama pada dimensi penerimaan diri dan tujuan hidup.

4. Budaya

Terdapat perbedaan kesejahteraan psikologis pada budaya barat dan budaya timur. Budaya barat yang cenderung individualism dan kemandirian sedangkan budaya timur yang kolektif dan ketergantungan dimana memiliki hubungan yang lebih positif dan memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi.

b. Dukungan Sosial

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

c. Kesehatan fisik

Kesejahteraan psikologis tidak hanya terpaku pada kondisi psikis individu tetapi juga berkaitan dengan gejala fisik yang dialami oleh individu tersebut.

d. Pemberian arti terhadap pengalaman hidup

Pengalaman hidup mencakup berbagai bidang kehidupan dalam berbagai periode kehidupan. Evaluasi individu terhadap pengalaman

hidupnya memiliki pengaruh yang penting terhadap kesejahteraan psikologis.

e. Religiusitas

Agama dan spiritualitas sangat penting bagi kesejahteraan psikologis individu. Hal ini berkaitan dengan segala persoalan hidup manusia kepada Tuhan. Individu yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi lebih mampu memaknai kejadian hidupnya secara positif sehingga hidupnya lebih bermakna.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat menyebabkan kesejahteraan psikologis diantaranya adalah faktor demografis, dukungan sosial, pemberian arti terhadap pengalaman hidup dan religiusitas.

2.1.4 Ciri-ciri Kesejahteraan Psikologis

Adapun ciri-ciri kesejahteraan psikologi (Ramadhani et al., 2016) sebagai berikut:

- a. Mampu menetapkan tujuan
- b. Mampu bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan yang ditetapkan dan
- c. Menggerakkan semua potensi diri.

Menurut (Kurniasari et al., 2019) mengungkapkan bahwa orang yang memiliki kesejahteraan psikologis ditandai oleh:

- a. Orang yang sehat secara psikologis memiliki sikap positif terhadap diri mereka dan orang lain.

- b. Membuat keputusan sendiri
- c. Mengatur perilaku mereka sendiri serta membentuk atau memilih lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kesejahteraan psikologi adalah mampu menetapkan tujuan, mampu bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan yang ditetapkan, menggerakkan semua potensi diri. memiliki sikap positif terhadap diri mereka dan orang lain, membuat keputusan sendiri, dan mengatur perilaku mereka sendiri serta membentuk atau memilih lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

2.2 Dukungan Sosial

2.2.1 Pengertian Dukungan Sosial

Sarafino (Janice & Wijaya, 2017) mengemukakan bahwa dukungan sosial mengacu pada kesenangan yang dirasakan, penghargaan akan kepedulian, atau membantu orang menerima dari orang-orang atau kelompok-kelompok lain. Dukungan sosial (*social support*) didefinisikan oleh (Maimunah, 2020) sebagai informasi verbal atau non verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau yang berpengaruh pada tingkah laku penerimanya. Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan sosial, secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya.

Dukungan sosial (*social support*) merupakan sumber eksternal yang membantu individu untuk mengatasi sesuatu permasalahan, adapun wujud dukungan yang diberikan. Dukungan sosial dapat menjelaskan mengapa sebagian orang mampu mengatasi lebih baik dibandingkan dengan orang lain dihadapkan pada kondisi stres yang sama. Dukungan sosial oleh juga didefinisikan sebagai informasi verbal atau non verbal, saran, bantuan, yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya atau berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau berpengaruh pada tingkah laku penerimanya. Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan sosial, secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya (Tuaputimain & Tutupary, 2022).

Cohen dalam (Tuaputimain & Tutupary, 2022) yang mengatakan bahwa dukungan sosial adalah keberadaan, kesediaan, kepedulian, dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai dan menyayangi kita. Pandangan yang sama juga dikemukakan oleh Cobb (Rahama & Izzati, 2021) yang mendefinisikan dukungan sosial sebagai adanya kenyamanan dimana kondisinya, perhatian, penghargaan atau menolong orang dengan sikap menerima dukungan sosial tersebut diperoleh dari individu maupun kelompok.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan suatu pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan yang disekitar

individu yang membuat individu merasa diperhatikan sehingga individu tersebut menjadi lebih optimis dalam menghadapi kehidupannya.

2.2.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Faktor- faktor yang mempengaruhi dukungan sosial (Lestari et al., 2017) adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisik , Kebutuhan fisik dapat mempengaruhi dukungan sosial. Adapun kebutuhan fisik meliputi sandang, dan pangan. Apabila seseorang tidak tercukupi kebutuhan fisiknya maka seseorang tersebut kurang mendapat dukungan sosial.
- b. Kebutuhan sosial, Dengan aktualisasi diri yang baik maka seseorang lebih kenal oleh masyarakat daripada orang yang tidak pernah bersosialisasi di masyarakat. Orang yang mempunyai aktualisasi diri yang baik cenderung selalu ingin mendapatkan pengakuan di dalam kehidupan masyarakat. Untuk itu pengakuan sangat diperlukan untuk memberikan penghargaan.
- c. Kebutuhan psikis, Dalam kebutuhan psikis pasien praoperasional di dalamnya termasuk rasa ingin tahu, rasa aman, perasaan religius, tidak mungkin terpenuhi tanpa bantuan orang lain. Apalagi jika orang tersebut sedang menghadapi masalah baik ringan maupun berat, maka orang tersebut akan cenderung mencari dukungan sosial.

Lebih lanjut Myers dalam (Maslihah, 2018) mengemukakan bahwa ada tiga faktor penting yang mendorong seseorang untuk memberikan dukungan yang positif, diantaranya:

a. Empati

Empati merupakan turut merasakan kesusahan orang lain dengan tujuan mengantisipasi emosi dan motivasi tingkah laku untuk mengurangi kesulitan dan meningkatkan kesejahteraan orang lain.

b. Norma dan nilai sosial, Norma dan nilai sosial berguna untuk membimbing individu untuk menjalankan kewajiban dalam kehidupannya.

c. Pertukaran sosial, Hubungan timbal balik perilaku sosial antara cinta, pelayanan, dan informasi. Keseimbangan dalam pertukaran akan menghasilkan kondisi hubungan interpersonal yang memuaskan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah: keintiman, harga diri, keterampilan sosial, empati, norma dan pertukaran sosial.

2.2.3 Aspek Dukungan Sosial

Menurut Sarafino dalam (Dianto., M.Pd., 2017) mengemukakan beberapa aspek dukungan sosial antara lain :

a. Dukungan emosional (*Emotional Support*)

Dinyatakan dalam bentuk bantuan untuk memberikan kehangatan dan kasih sayang, memberikan perhatian, percaya

terhadap individu serta pengungkapan simpati. Aspek ini melibatkan kekuatan jasmani dan keinginan untuk percaya pada orang lain tersebut maupun memberikan cinta dan kasih sayang kepadanya.

b. Dukungan penghargaan (*Esteem Support*)

Menyatakan bahwa dukungan penghargaan dapat diberikan melalui penghargaan atau penilaian yang positif kepada individu, dorongan maju dan semangat atau persetujuan mengenai ide atau pendapat individu serta melakukan perbandingan secara positif terhadap orang lain.

c. Dukungan Instrumental (*Tangible or Instrumental Support*)

Mencakup bantuan langsung, seperti memberikan pinjaman uang atau menolong dengan melakukan suatu pekerjaan guna menyelesaikan tugas-tugas individu. Aspek ini meliputi penyediaan sarana untuk mempermudah atau menolong orang lain sebagai contohnya adalah peralatan, perkembangan dan sarana pendukung lain dan termasuk didalamnya memberikan peluang.

d. Dukungan Informasi (*Informational Support*)

Memberikan informasi, nasehat, sugesti, atau pun umpan balik mengenai apa yang sebaiknya dilakukan oleh orang lain yang membutuhkan.

e. Dukungan Jaringan Sosial (*Network Support*)

Jenis dukungan ini diberikan dengan cara membuat kondisi agar seseorang menjadi bagian dari suatu kelompok yang memiliki persamaan minat dan aktivitas sosial. Dukungan jaringan sosial juga disebut sebagai dukungan persahabatan (*companionship support*) yang merupakan suatu interaksi sosial yang positif dengan orang lain, yang memungkinkan individu dapat menghabiskan waktu dengan individu lain dalam suatu aktivitas sosial maupun hiburan.

Aspek dukungan sosial (Susilaningrum & Wijono, 2023) yaitu:

- a. Dukungan emosional, yaitu mencakup ungkapan empati, kepedulian, dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan.
- b. Dukungan penghargaan, yaitu terjadi lewat ungkapan hormat (penghargaan) positif bagi orang itu, dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu, dan perbandingan positif orang itu dengan orang lain.
- c. Dukungan instrumental, yaitu mencakup bantuan langsung untuk mempermudah perilaku yang secara langsung untuk mempermudah perilaku secara langsung menolong individu. Misalnya bantuan benda, pekerjaan, dan waktu.
- d. Dukungan informatif, yaitu mencakup pemberian nasehat, saran-saran, atau umpan balik.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dukungan sosial yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informatif dan dukungan jaringan sosial.

2.3 Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Psikologis

Dukungan sosial didapat dari orang-orang disekitar individu seperti orang tua, pasangan, teman sebaya, rekan kerja, sahabat, dll. Dukungan yang didapat dari orang sekitar akan menjadikan individu merasa diperhatikan dan disayangi sehingga individu akan memiliki mental psikis yang positif dan memiliki pengalaman hidup yang lebih baik. Individu dengan dukungan sosial yang rendah cenderung akan lebih mudah mengalami stres dan tidak mampu menyikapi hal-hal maupun tuntutan yang terjadi secara positif.

Kesejahteraan psikologis sebagai sebuah kondisi dimana individu dapat mengatur tingkah laku dan membuat keputusan sendiri, membuat hidupnya lebih bermakna dengan menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, dapat membantu individu untuk memiliki pandangan yang positif untuk dirinya dan orang lain, menumbuhkan emosi positif, merasakan kepuasan hidup dan kebahagiaan, mengurangi kecenderungan mereka untuk berperilaku negatif.

Karyawan dibidang pelayanan pelanggan memiliki pekerjaan dengan tugas yang berat sehingga harus selalu siap untuk melayani para pelanggan yang memerlukan bantuan. Pekerjaan ini membutuhkan kesejahteraan psikologis yang

tinggi karena karyawan pada bagian ini yang lebih sering berinteraksi dengan para pelanggan dan memberikan pelayanan yang baik sehingga pelanggan merasa pelayanan yang diberikan dan diterima sangatlah memuaskan. Apabila kesejahteraan psikologis para karyawan rendah maka karyawan tidak dapat bekerja dengan baik seperti tidak dapat berinteraksi dengan para pelanggan hanya memberikan pelayanan seadanya tanpa senyum dan sapa bahkan tanpa adanya komunikasi sehingga pelayanan kurang maksimal.

Adapun penelitian terdahulu dengan judul Hubungan Dukungan Sosial dan Kesejahteraan Psikologis Pada Ibu Bekerja Di Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Tusya'ni dalam (Kurniawati, 2022) Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan skala psikologis. Skala yang digunakan yaitu Skala Kesejahteraan Psikologis yang terdiri dari 29 aitem ($\alpha=0,8960$) dan Skala Dukungan Sosial yang terdiri dari 41 aitem ($\alpha=0,9498$). Koefisien korelasi sebesar 0,494 ($p<0,05$) menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis diterima.

Penelitian selanjutnya Hubungan Dukungan Sosial dan Kesejahteraan Psikologis Pada Penderita n Mellitus Tipe 2 (Rahayu, 2014) Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis, dimana nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,609; $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah ada

hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis.

2.4 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan yang kemudian dianalisis dengan menggunakan statistika untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain (Mukhid, 2021).

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Penelitian korelasional merupakan tipe penelitian yang melihat hubungan antara satu atau beberapa ubahan dengan satu atau beberapa ubahan lain. Penelitian korelasional kadang-kadang disebut juga “*associational research*”. Dalam *associational research*, relasi hubungan diantara dua atau lebih ubahan yang dipelajari tanpa mencoba mempengaruhi ubahan-ubahan tersebut. Data kuantitatif yang dikumpulkan dalam penelitian korelasional, nantinya diolah dengan rumus-rumus statistik baik secara manual ataupun dengan menggunakan aplikasi SPSS.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Istilah variabel penelitian dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Variabel sebagai atribut dari sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya. Variabel penelitian juga sering dinyatakan sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti (Sugiyono, 2019).

Variabel penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) (Y) : Kesejahteraan Psikologis
2. Variabel Bebas (*Independent Variable*) (X) : Dukungan Sosial

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi atau pengertian dari variabel yang akan diungkapkan dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, praktik, nyata dalam lingkup objek penelitian atau objek yang akan diteliti (Azwar, 2016). Penelitian ini mencakup batasan operasional dan variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu:

1. Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis adalah suatu pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kelebihan dan kelemahan dalam diri apa adanya, memiliki hubungan yang

positif, terbebas dari depresi, memiliki tujuan hidup, dapat mengeksplorasi dan mengendalikan lingkungan dan terus tumbuh serta mengembangkan diri.

2. Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah suatu pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan yang disekitar individu yang membuat individu merasa diperhatikan sehingga individu tersebut menjadi lebih optimis dalam menghadapi kehidupannya.

3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah seluruh subyek penelitian. Dimana wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang akan diteliti mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang digunakan dalam penelitian atau objek yang digunakan sebagai sumber data (Sugiyono, 2019). Hasil penelitian sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 51 karyawan bagian pelayanan pelanggan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Dengan pengambilan data tryout terpakai.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan pada pengambilan sampel penelitian ini bersifat *non-probability sampling*. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *total sampling*. Teknik tersebut merupakan suatu metode penarikan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2019). Alasan pemilihan *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian yaitu karyawan bagian pelayanan pelanggan yang berjumlah 51 orang.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara bagaimana memperoleh data mengenai variabel-variabel dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Pengumpulan data dalam penelitian ini merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian karena data ini akan digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologis. Skala psikologis adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur atribut psikologis untuk mengungkap data berupa konstruk atau konsep psikologis (Azwar, 2016). Skala psikologis ini berbentuk kuesioner yang berisi pernyataan atau pertanyaan tertulis yang akan diberikan kepada responden untuk dijawab. Penulis menggunakan kuesioner tertutup yang jawabannya telah disediakan. Responden dapat menuliskan jawaban dengan memilih salah satu dari pilihan jawaban yang telah disediakan yang berpedoman pada *skala likert* (Sugiyono,

2019). Kuesioner yang disajikan terkait dengan dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis.

1. Skala Kesejahteraan Psikologis

Skala penelitian kesejahteraan psikologis ini disusun berdasarkan aspek-aspek kesejahteraan psikologis yang dipaparkan Ryff dalam (Mukrimaa et al., 2016) yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, kemampuan mengontrol lingkungan, tujuan hidup dan pengembangan potensi dalam diri.

Skala ini terdiri dari beberapa aitem pernyataan yang disajikan dengan menggunakan *skala likert* yang mencakup pernyataan *Favourable* (pernyataan yang mendukung) dan *Unfavourable* (pernyataan tidak mendukung). *Skala likert* memiliki alternative jawaban, yaitu; Sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pemberian skor pada masing-masing aitem *Favourable* diberi rentang nilai 4-1 sedangkan yang bersifat *Unfavourable* diberi rentang nilai 1-4.

2. Skala Dukungan Sosial

Skala penelitian dukungan social disusun berdasarkan aspek-aspek dukungan sosial Sarafino dalam (Susilaningrum & Wijono, 2023): Dukungan Emosional, Dukungan Penghargaan, Dukungan Instrumental, Dukungan Informasi, dan Dukungan Jaringan Sosial. Skala ini terdiri dari beberapa aitem pernyataan yang disajikan dengan menggunakan *skala likert* yang mencakup

pernyataan *Favourable* (pernyataan yang mendukung) dan *Unfavourable* (pernyataan tidak mendukung). *Skala likert* memiliki alternative jawaban, yaitu; Sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pemberian skor pada masing-masing aitem *Favourable* diberi rentang nilai 4-1 sedangkan yang bersifat *Unfavourable* diberi rentang nilai 1-4.

3.6 Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Instrumen pengukur pada penelitian dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut memberikan hasil yang sesuai dengan maksud pengukuran. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2016).

Menurut (Sugiyono, 2019) validitas merupakan suatu ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penulis. Dengan demikian, data yang valid adalah “data yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh penulis dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Teknik statistic yang digunakan adalah *Product Moment*, dengan taraf signifikan sebesar 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak valid. Besarnya korelasi untuk dianggap sebagai suatu aitem yang valid adalah $r \geq 0,3$ (Sugiyono, 2019). Validitas yang tinggi

menandakan bahwa setiap aitem pada skala tersebut mengukur hal yang sama seperti aitem lain secara keseluruhan. Uji validitas ini akan menggunakan alat bantu uji statistic SPSS versi 24.0.

3.6.2 Reliabilitas

Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran reliabel (reliable). Ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah (Azwar, 2016).

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah teknik korelasi Pearson *product moment*, dengan tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (dukungan sosial) dan satu variabel terikat (kesejahteraan psikologis). Perhitungan analisis data pada penelitian ini diuji dengan program *Statistical Package For Social Science* (SPSS) versi 24.0.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan peneliti, teknik statistik yang akan digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah Person Correlation Coefdicient Atau yang lebih umum dikenal dengan Product Moment Person. Teknik ini akan digunakan untuk menguji hubungan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis. Data yang nantinya telah terkumpul kemudian

akan dianalisis dengan bantuan program SPSS. Sebelum melakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis Product moment, Peneliti terlebih dahulu akan melakukan dua uji asumsi, yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas di gunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji. Jika suatu model tidak memenuhi syarat linearitas maka model regresi linear tidak bisa digunakan. Untuk menguji linearitas suatu model dapat digunakan uji linearitas dengan melakukan regresi terhadap model yang ingin diuji. Aturan untuk keputusan linearitas dapat dengan membandingkan nilai signifikansi dari deviation from linearity yang dihasilkan dari uji linearitas (menggunakan bantuan SPSS) dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi dari Deviation from Linearity $>$ alpha (0,05) maka nilai tersebut linear (Thein et al., 2021).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil yang telah diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan. Bagian pertama akan diuraikan dengan kesimpulan penelitian dan bagian berikutnya akan dipaparkan saran yang mungkin dapat dipergunakan bagi pihak terkait.

5.1 Kesimpulan

Berpedoman pada hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara Dukungan sosial dengan Kesejahteraan Psikologis. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,563$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,316$. Ini menunjukkan bahwa Dukungan sosial berdistribusi sebesar 31,6% terhadap Kesejahteraan Psikologis.

5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Pihak Perusahaan

Disarankan kepada pihak perusahaan agar pimpinan melakukan evaluasi dan diskusi agar lebih tergali apa penyebab menurunnya kesejahteraan psikologis, menerapkan *teamwork* dalam menyelesaikan tugas agar saling menghargai perbedaan pendapat dan menyelesaikan tugas bersama, memberikan seminar atau pelatihan mengenai *Positive Self-Talk*, mengadakan *Family gathering*, memberikan latihan atau games terkait membangun komunikasi agar karyawan mampu mengatasi tekanan psikologis yang dialami saat bekerja dan mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dengan memberikan dukungan, dan meningkatkan kerja sama team, dan yang terakhir adalah pemberian insentif.

2. Saran Kepada Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat bahwa kesejahteraan psikologis memperoleh hasil yang sangat rendah, maka karyawan diharapkan mampu berkomunikasi tentang hambatan ataupun tantangan yang dihadapi saat bekerja kepada atasan dan di diskusikan dengan rekan kerja.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melanjutkan penelitian dengan faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis selain dari dukungan sosial yaitu: faktor demografis, kesehatan fisik, pemberian arti terhadap pengalaman hidup dan religiusitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S. (2022). Kesejahteraan Psikologis Karyawan Ditinjau Dari Job Insecurity Dan Iklim Organisasi. *Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, 1–76.
- Amillya, F. (2020). Hubungan Social Support Dengan Resiko Jatuh Lansia. *Hubungan Social Support Dengan Resiko Jatuh Lansia*.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi dua*. Pustaka Pelajar.
- Dianto., M.Pd., M. (2017). Profil Dukungan Sosial Orangtua Siswa Di Smp Negeri Kecamatan Batang Kapas Pesisir Selatan. *Jurnal Counseling Care*, 1(1), 42–51. <https://doi.org/10.22202/jcc.2017.v1i1.1994>
- Estikomah, E., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh Persepsi Pengembangan Karier Terhadap Kesejahteraan Psikologis Polisi Wanita Di Mapolda Diy. *Prosiding Seminar Nasional Pakar*, 1–7. <https://doi.org/10.25105/pakar.v0i0.4234>
- Eva, N., Hidayah, N., & Shanti, P. (2020). Model Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa Indonesia dan Malaysia. *Fakultas Pendidikan Psikologi (FPPsi)*, June, 1–41.
- Janice, & Wijaya, Y. D. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Perawat Bangsal Rawat Inap Di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan. *Journal Universitas Esa Unggu*, 3(November), 70–78.
- Karina, M. R., Sunuharyo, B. S., & Mukzam, M. D. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Tetap Bagian Admin dan Sales Counter AUTO 2000 Malang-Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol*, 2(1), 93–100.
- Kurniasari, E., Rusmana, N., & Budiman, N. (2019). Gambaran Umum Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia. *Journal of Innovative Counseling : Theory, Practice & Research*, 3(2), 52–58. http://journal.umtas.ac.id/index.php/innovative_counseling
- Kurniawati, F. I. (2022). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesejahteraan Psikologis Pekerja Perempuan Selama Masa Pandemi Covid-19. *Skripsi*. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/97165>
- Lestari, E., Arlizon, R., & Yakub, E. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Harga Diri (Self Esteem) Siswa Kelas Viii Smp Negeri 8. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM)*, 4(2), 1–10. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFKIP/article/view/15830>
- Maimunah, S. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri Terhadap Penyesuaian Diri. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 275. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4911>
- Majalaya, D. I. P. T. X. (2022). *Hubungan Antara Pos Dengan Employee Wellbeing Pada Karyawan*. 6(2), 52–62.
- Maslihah, S. (2018). Prestasi Akademik Siswa Smpit Assyfa Boarding School. *Psikologi Undip*, 10(2), 103–114.
- Mukhid, A. (2021). Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif. In *Syria Studies* (Vol. 7, Issue 1). https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/li

- nk/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars_12December2010.pdf%0Ahttps://thinkasia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., د. غسان, Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). Kesejahteraan Psikologis Remaja. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Mulia Sari, S. (2022). *Hubungan Dukungan Sosial dengan Stress kerja di CV. Buana Pilar Mandiri*.
- Nommensen, H. (2015). Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Kecenderungan Perilaku. *Psikologi*, 1(1), 22–32. <http://perpustakaan.uhn.ac.id/adminarea/dataskripsi/Ervina1.pdf>
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94–106.
- Rahayu, T. (2014). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Penderita Diabetes Mellitus Tipe 2, Skripsi, Fak. Psikologi, Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta*.
- Rahmawati, I. (2017). Nilai Sense of Community pada Kesejahteraan Psikologis dalam Menghuni (Housing Well-being): Studi Meta-analisis. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 81. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i1.952>
- Ramadhani, T., Djunaedi, & S, A. S. (2016). Kesejahteraan psikologis (psychological well-being) siswa yang orang tuanya bercerai. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 5(1), 108–115. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/insight/article/view/1638/1287>
- Rifayanti, R., Putri, E. T., Putri, Y. S. C., & Yustia, F. A. (2021). Kesejahteraan Psikologis, Harapan dan Kebersyukuran di Masa New Normal. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 10(2), 175. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i2.5480>
- Sembiring, E., & Syafrizaldi. (2022). Hubungan antara Dukungan Sosial Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT . Tirta Sibayakindo. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2), 126–132.
- Sibuea, R. K. (2019). *Hubungan antara kesejahteraan psikologis psikologis (psychological well-being) dengan kontrol diri pada anggota paskibra SMA kemala bhayangkari Medan*. 1–80.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta.
- Susilaningrum, H., & Wijono, S. (2023). Dukungan sosial dengan work life balance pada pekerja wanita yang telah menikah di PT. X Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(8), 7297–7306.
- Tasema, J. K. (2018). Hubungan antara Psychological Well Being dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Kantor X. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 39. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.84>
- Thein, I., Mitang, B. B., & Bere, Y. E. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Malaka. *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(3),

28–36. <https://doi.org/10.32938/ie.v3i3.1737>

Tuaputimain, H., & Tutupary, V. (2022). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Prokrastinasi Akademik Di Kalangan Mahasiswa Dalam Menyelesaikan Skripsi. *Tangkoleh Putai*, 18(2), 145–159. <https://doi.org/10.37196/tp.v18i2.81>





IDENTITAS SAMPEL

Nama: (boleh inisial)

Usia: tahun

Masa Kerja:.....tahun

Jenis Kelamin:.....

Bagian Kerja:.....

Jawablah setiap nomor pernyataan sesuai keadaan, perasaan, dan pikiran Anda. Kerja sama saudara sangat saya butuhkan. Jawaban sama sekali tidak mempengaruhi hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas maupun pekerjaan Anda.

II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Tulislah Identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan **tanda silang (X)** pada kolom yang telah disediakan di setiap butir butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

2. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
3. Angket ini bukanlah suatu tes, jadi tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, asal benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Anda.
4. Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak tersinggung jika teman memberikan pendapatnya	SS	S	TS	STS
2.	Jika teman bahagia saya merasa tidak senang	SS	S	TS	STS
3.	Saya mampu merasakan apa yang orang lain rasakan	SS	S	TS	STS
4.	Saya tersinggung ketika ditegur teman	SS	S	TS	STS
5.	Saya merasa iba melihat teman yang sedang berduka	SS	S	TS	STS
6.	Saya tidak kasihan jika teman sedang berduka	SS	S	TS	STS
7.	Teman membantu saya membuat laporan	SS	S	TS	STS
8.	Teman tidak membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
9.	Menurut saya pendapat dari teman sangat dibutuhkan	SS	S	TS	STS
10.	Teman-teman tidak pernah mengingatkan saya	SS	S	TS	STS
11.	Ketika saya merasa lelah, teman saya memberikan semangat	SS	S	TS	STS
12.	Saya dan teman tidak pernah mengikuti seminar	SS	S	TS	STS
13.	Teman memberikan saya masukan ketika saya tidak paham menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
14.	Saya senang saat teman menghadapi masalah	SS	S	TS	STS
15.	Saya ikut bahagia apabila teman saya bahagia	SS	S	TS	STS
16.	Apa yang dirasakan teman saya tidak mampu merasakan	SS	S	TS	STS
17.	Saya merasakan kesedihan jika teman saya mendapatkan masalah	SS	S	TS	STS
18.	Teman belum pernah memberikan bantuan kepada saya	SS	S	TS	STS
19.	Saya senang ada teman yang bisa saya teladani	SS	S	TS	STS
20.	Tidak ada orang yang mengerti ketika saya membutuhkannya	SS	S	TS	STS

21.	Setiap pada yang membutuhkan selalu ada yang menolong	SS	S	TS	STS
22.	Saya tidak membutuhkan pendapat teman	SS	S	TS	STS
23.	Saya dan teman senang berbincang-bincang	SS	S	TS	STS
24.	Ketika lelah tidak ada teman yang memberikan semangat	SS	S	TS	STS
25.	Teman saya mempercayai sayajika diberikan cash bon dari kantor	SS	S	TS	STS
26.	Saya menghindari diskusi dengan teman	SS	S	TS	STS
27.	Teman-teman akan mengajak saya untuk mencapai karir lebih baik	SS	S	TS	STS
28.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya tanpa dorongan dari lingkungan sekitar	SS	S	TS	STS
29.	Teman-teman mengingatkan saya dalam menghadapi masalah	SS	S	TS	STS
30.	Saya malas mengikuti kegiatan yang dibuat kantor	SS	S	TS	STS
31.	Kantor mengadakan gathering untuk mempererat hubungan antar karyawan	SS	S	TS	STS
32.	Saya tidak memiliki teman yang memahami saya	SS	S	TS	STS
33.	Saya punya teman dimana saya bisa berbagi suka dan duka saya	SS	S	TS	STS
34.	Saya tidak memiliki teman yang bisa memberikan saya contoh teladan	SS	S	TS	STS
35.	Saya dan teman-teman sering mengikuti pelatihan	SS	S	TS	STS
36.	Saya tidak diizinkan cash bon dikantor	SS	S	TS	STS
37.	Apabila saya membutuhkan laptop, teman akan meminjamkan	SS	S	TS	STS
38.	Teman saya tidak pernah memberikan pinjaman laptopnya	SS	S	TS	STS
39.	Saya dan teman sering bertukar pendapat demi kemajuan pekerjaan	SS	S	TS	STS

40.	Saya malas bertukar pendapat dengan teman	SS	S	TS	STS
-----	---	----	---	----	-----

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain	SS	S	TS	STS
2.	Saya tersinggung ketika teman menyalahkan pekerjaan	SS	S	TS	STS
3.	Ketika saya merasa sedih teman saya juga ikut merasakannya	SS	S	TS	STS
4.	Saya merasa sendiri menghadapi kebutuhan ekonomi	SS	S	TS	STS
5.	Teman akan menanyakan kabar apabila tidak hadir	SS	S	TS	STS
6.	Teman saya tidak mau meminjamkan barangnya saat saya membutuhkan	SS	S	TS	STS
7.	Saya dan teman saling mensupport	SS	S	TS	STS
8.	Saya dan keluarga menghadapi masalah masing-masing	SS	S	TS	STS
9.	Apabila mengalami kesulitan keuangan teman saya membantu	SS	S	TS	STS
10.	Saya marah jika teman jauh lebih diatas saya	SS	S	TS	STS
11.	Teman mau mendengarkan keluh kesah saya	SS	S	TS	STS
12.	Saya tidak bisa akrab dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
13.	Saya menganggap teman saya seperti saudara sendiri	SS	S	TS	STS
14.	Saya merasa masalah saya lebih banyak dari pada teman saya	SS	S	TS	STS
15.	Saya senang saat ada orang yang mengkritik hasil kerja	SS	S	TS	STS
16.	Saya tidak mendapat ilmu apa-apa selama bekerja	SS	S	TS	STS
17.	Sejak bekerja saya menjadi lebih rapi	SS	S	TS	STS
18.	Saya bekerja untuk mengisi kehadiran	SS	S	TS	STS
19.	Saya mampu mencapai karir yang maksimal setiap tahun	SS	S	TS	STS

20	Meskipun sering hadir, saya tetapi tidak mendapatkan hasil yang baik	SS	S	TS	STS
21.	Saya akan menyumbangkan ide untuk kemajuan kantor	SS	S	TS	STS
22.	Saya tidak memiliki perubahan sejak bekerja	SS	S	TS	STS
23.	Saya tidak tersinggung apabila teman memberikan ide yang baik	SS	S	TS	STS
24.	Saya dan teman saling menjatuhkan	SS	S	TS	STS





Dukungan sosial

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

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

ds	ds	ds	ds	ds	ds	ds	ds	ds	ds	ds	ds	ds	ds	ds	ds	ds	ds	ds	ds	to
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	ta
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	7
4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	7
4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	6
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	6
																				9

3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	69
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	65
4	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	4	2	3	61
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	73
3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	60
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	72
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	65
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	67
2	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	67
4	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	69
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	67
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	67
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	67
3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	71
3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	66
3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	66
3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	66
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	65
1	2	3	3	1	2	3	4	2	3	4	2	2	2	1	2	1	4	3	3	56
2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1	4	3	3	3	3	2	4	3	66
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	67
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	67
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	72
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	67
3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	63
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	62
3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	67
1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	57
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	65
2	3	2	2	3	4	2	3	4	2	1	2	3	1	1	3	3	2	3	4	51

2	1	4	3	2	3	2	3	2	2	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	6	
2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	4	2	5	
3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	5	
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	5	
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	
3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	0	
3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	2	3	
3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	
3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	
2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	0	
3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	
2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	7
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1

Kesejahteraan Psikologis

n	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	t				
o	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	o				
.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	ta				
1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	6			
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	6		
3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	7		
4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	6		
5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7		
6	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	7	
7	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	7
8	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7
9	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	7

10	3	2	2	3	4	2	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	81
11	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	75
12	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	78
13	2	2	3	3	3	2	4	4	4	1	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	80
14	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	1	3	1	3	2	2	3	3	4	4	1	3	79
15	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	78
16	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	84
17	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	83
18	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	86
19	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	75
20	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	76
21	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	78
22	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	87
23	2	3	1	3	3	1	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	3	2	89
24	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	1	3	3	3	4	4	4	3	4	106
25	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	87
26	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	91
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	97
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100
29	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	97
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	101
31	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	97
32	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103
33	3	2	3	2	3	2	4	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	98
34	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	99
35	1	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	96
36	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	101
37	1	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	95
38	1	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	100

39	1	3	3	3	1	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	4	3	2	102
40	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	106
41	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	97
42	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	97
43	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	107
44	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	4	3	3	115
45	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	123
46	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117
47	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	111
48	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	113
49	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118
50	3	1	4	3	1	2	3	4	2	1	3	2	1	2	2	2	4	1	2	2	3	4	3	3	108
51	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	111



Scale: DUKUNGAN SOSIAL

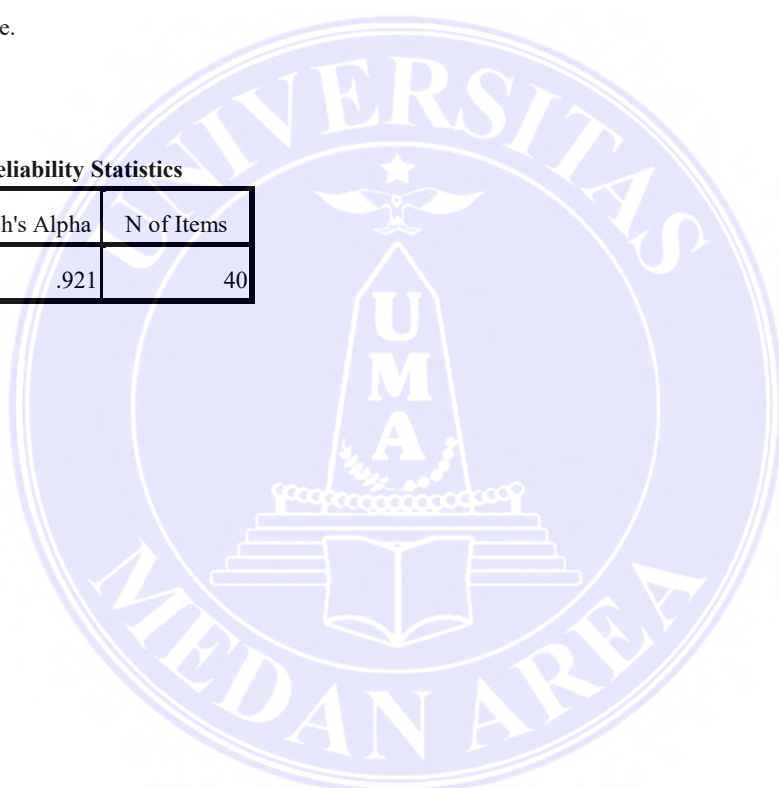
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

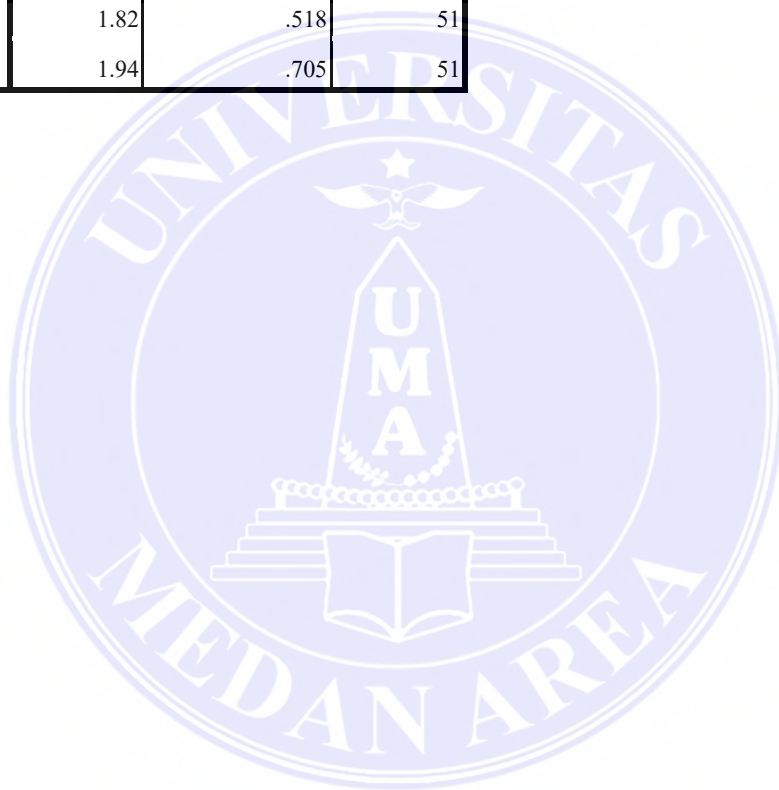
Cronbach's Alpha	N of Items
.921	40



Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DS1	1.75	.659	51
DS2	2.04	.599	51
DS3	1.71	.576	51
DS4	2.04	.488	51
DS5	1.75	.659	51
DS6	1.96	.398	51
DS7	1.71	.540	51
DS8	2.04	.564	51
DS9	1.73	.666	51
DS10	2.00	.490	51
DS11	1.67	.516	51
DS12	1.94	.544	51
DS13	2.00	.663	51
DS14	2.08	.771	51
DS15	1.80	.530	51
DS16	1.94	.614	51
DS17	1.78	.610	51
DS18	2.06	.676	51
DS19	1.78	.541	51
DS20	2.08	.523	51
DS21	1.84	.612	51
DS22	1.96	.599	51
DS23	1.88	.588	51
DS24	2.00	.600	51
DS25	1.76	.551	51
DS26	2.02	.616	51
DS27	1.63	.528	51
DS28	1.98	.583	51
DS29	1.78	.673	51
DS30	2.08	.595	51

DS31	1.80	.566	51
DS32	2.10	.728	51
DS33	1.88	.553	51
DS34	1.92	.659	51
DS35	1.67	.516	51
DS36	1.98	.510	51
DS37	1.84	.703	51
DS38	1.94	.614	51
DS39	1.82	.518	51
DS40	1.94	.705	51



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DS1	73.94	129.176	.674	.917
DS2	73.65	133.753	.404	.920
DS3	73.98	132.140	.546	.919
DS4	73.65	135.353	.362	.920
DS5	73.94	132.256	.463	.920
DS6	73.73	135.843	.399	.920
DS7	73.98	136.700	.214	.922
DS8	73.65	134.953	.338	.921
DS9	73.96	131.518	.507	.919
DS10	73.69	135.460	.351	.921
DS11	74.02	134.340	.425	.920
DS12	73.75	132.034	.589	.918
DS13	73.69	130.980	.545	.919
DS14	73.61	132.763	.357	.921
DS15	73.88	134.106	.433	.920
DS16	73.75	130.794	.608	.918
DS17	73.90	133.570	.408	.920
DS18	73.63	134.838	.281	.922
DS19	73.90	132.810	.529	.919
DS20	73.61	135.963	.284	.921
DS21	73.84	133.055	.444	.920
DS22	73.73	131.323	.584	.918
DS23	73.80	133.721	.414	.920
DS24	73.69	132.620	.486	.919
DS25	73.92	133.834	.436	.920
DS26	73.67	134.427	.343	.921
DS27	74.06	134.016	.442	.920
DS28	73.71	134.612	.351	.921
DS29	73.90	130.890	.543	.919
DS30	73.61	133.963	.391	.920

DS31	73.88	133.026	.486	.919
DS32	73.59	130.287	.534	.919
DS33	73.80	132.361	.553	.919
DS34	73.76	131.384	.522	.919
DS35	74.02	134.740	.391	.920
DS36	73.71	131.612	.670	.918
DS37	73.84	131.695	.465	.920
DS38	73.75	132.314	.497	.919
DS39	73.86	135.521	.324	.921
DS40	73.75	128.034	.700	.916

$$40-3 = 37 \times 4 + 37 \times 1 / 2 = 92,5$$

Reliability

Scale: KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	24

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KP1	1.63	.564	51
KP2	1.98	.510	51
KP3	1.65	.627	51
KP4	2.10	.575	51
KP5	1.78	.642	51
KP6	1.96	.445	51
KP7	1.73	.532	51
KP8	2.00	.447	51
KP9	1.71	.610	51
KP10	1.84	.367	51
KP11	1.63	.564	51
KP12	1.92	.560	51
KP13	1.92	.744	51
KP14	1.94	.506	51
KP15	1.86	.530	51
KP16	1.90	.458	51
KP17	1.69	.583	51
KP18	1.88	.382	51
KP19	1.65	.559	51
KP20	1.98	.469	51
KP21	1.71	.672	51
KP22	2.06	.544	51
KP23	1.82	.623	51
KP24	2.04	.564	51

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	42.75	38.834	.649	.857
KP2	42.39	41.323	.326	.867
KP3	42.73	38.883	.568	.860
KP4	42.27	41.803	.213	.871
KP5	42.59	38.167	.648	.857
KP6	42.41	41.967	.269	.868
KP7	42.65	40.553	.425	.864
KP8	42.37	41.798	.297	.868
KP9	42.67	39.107	.556	.860
KP10	42.53	41.774	.381	.866
KP11	42.75	39.634	.530	.861
KP12	42.45	41.133	.316	.868
KP13	42.45	38.173	.543	.860
KP14	42.43	41.570	.390	.868
KP15	42.51	40.055	.504	.862
KP16	42.47	41.374	.362	.866
KP17	42.69	40.300	.416	.865
KP18	42.49	41.775	.364	.866
KP19	42.73	39.603	.540	.861
KP20	42.39	41.363	.354	.866
KP21	42.67	38.187	.612	.858
KP22	42.31	41.220	.315	.868
KP23	42.55	39.533	.485	.862
KP24	42.33	40.987	.334	.867

$$24 - 3 = 21 \times 4 + 21 \times 1 / 2 = 52,5$$



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kesejahteraan psikologis	dukungan sosial
N		51	51
Normal Parameters ^a	Mean	39.12	70.20
	Std. Deviation	7.673	10.789
Most Extreme Differences	Absolute	.170	.187
	Positive	.091	.098
	Negative	-.170	-.187
Kolmogorov-Smirnov Z		1.211	1.334
Asymp. Sig. (2-tailed)		.106	.157
a. Test distribution is Normal.			

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kesejahteraan psikologis * dukungan sosial	51	100.0%	0	.0%	51	100.0%

Report

kesejahteraan psikologis

dukungan sosial	Mean	N	Std. Deviation
40	39.50	2	.707
52	34.00	1	.
54	42.00	1	.
56	36.50	2	2.121
58	34.00	1	.
59	35.25	4	8.057
60	28.50	2	7.778
64	36.00	2	5.657
66	42.00	1	.
69	45.00	2	5.657
70	47.00	1	.
71	37.50	2	3.536
72	44.00	2	2.828
74	41.80	10	2.300
75	33.00	1	.
76	40.33	3	7.638
78	36.50	2	7.778
79	43.00	2	2.828
80	39.00	3	6.083
83	38.50	6	6.595
85	42.00	1	.
Total	39.12	51	7.673



LAMPIRAN
UJI HIPOTESIS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kesejahteraan psikologis * dukungan sosial	Between Groups	(Combined)	740.277	20	37.014	1.278	.266
		Linearity	81.525	1	81.525	2.814	.104
		Deviation from Linearity	658.753	19	34.671	1.197	.322
Within Groups			869.017	30	28.967		
Total			1609.294	50			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kesejahteraan psikologis * dukungan sosial	.563	.316	.531	.282

Correlations

Correlations

		Kesejahteraan psikologis	Dukungan sosial
Kesejahteraan psikologis	Pearson Correlation	1	.563*
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	51	51
Dukungan sosial	Pearson Correlation	.563*	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	51	51

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





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 1578/FPSI/01.10/XI/2022
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

14 November 2022

Yth. Bapak/Ibu Senior Manager
SDM dan Umum
di
Tempat

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

Nama : Alfy Ikarani
NPM : 178600122
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, Jl. K.L. Yos Sudarso No. 284 Kec. Medan Barat, Kel. Glugur Kota, Medan, 20115 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara*".

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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


An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Alfy Ikarani, Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip




UIW SUMATERA UTARA

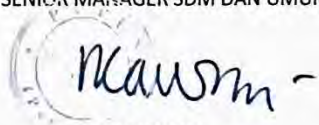
Nomor : 0923/STH.01.11/B08000000/2022 19 Desember 2022
Lampiran : 1 SET
Sifat : - kepada
Hal : Telah Selesai Riset Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Jl. Kolam No. 1 Medan Estate

Senior Manager SDM dan Umum PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara,
menyatakan bahwa :

No.	Nama	NIM	Program Studi
1.	Alfy Ikarani	178600122	Ilmu Psikologi

Telah selesai melaksanakan Riset dengan baik yang dilaksanakan mulai tanggal 16 November – 19 Desember 2022 di PT. PLN (Perseo) Unit Induk Wilayah dengan judul Skripsi “**Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara**”

Demikian surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

SENIOR MANAGER SDM DAN UMUM,

EDDY IRAWAN

Jl. K.L. Yos Sudarso No. 284, Kec. Medan Barat, Kel. Glugur Kota, Medan 20115
T 0616615155 W www.pln.co.id

Paraf _____ 