

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PENDETA
GBKP YANG DIMODERASI OLEH
KEPUASAN KERJA**

TESIS

OLEH:

**PERIANATALINA BR SITEPU
231804036**



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 26/3/26

Access From (repositori.uma.ac.id)26/3/26

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PENDETA GBKP YANG
DIMODERASI OLEH KEPUASAN KERJA

Nama : PERIANATALINA BR SITEPU

NPM : 231804036

Pembimbing I



Dr. Siti Aisyah, M.Psi, Psikolog

Pembimbing II



Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.si

Menyetujui :

Ketua Program Studi

Magister Psikologi



(Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, M.A, Psikolog)

Direktur



(Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS)

Telah di uji pada Tanggal

Nama : PERIANATALINA BR SITEPU

NPM : 231804036

Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Salmiah Sari Dewi, M.Psi

Sekretaris : Yudistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D

Pembimbing I : Dr. Siti Aisyah, M.Psi. Psikolog

Pembimbing II : Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si

Penguji Tamu : Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog



PERNYATAAN

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

Medan, 25 Agustus 2025



Perianatalina Br Sitepu
231804036

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Perianatalina Br Sitepu

NPM : 231804036

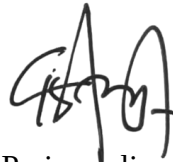
Program Studi : Magister Psikologi

Fakultas : Pascasarjana

Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Psychological Well-Being Pendeta Gbkg Yang Dimoderasi Oleh Kepuasan Kerja**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan 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 : 2025
Yang menyatakan



Perianatalina Br Sitepu
NPM. 231804036

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur Penulis Ucapkan Kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Psychological Well-Being* Pendeta GBKP Yang Dimoderasi Oleh Kepuasan Kerja”**. Dalam penyusunan Tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, M.A, Psikolog yang telah memberikan arahan dan semangat untuk menyelesaikan penelitian ini
4. Ibu Dr. Siti Aisyah, M.Psi, Psikolog sebagai pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan pada Saya sehingga penelitian ini bisa selesai
5. Ibu Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si, sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing ditengah kesibukan beliau yang sangat padat sehingga penelitian ini dapat selesai
6. Para Dosen Program Pascasarjana Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan pada proses perkuliahan sehingga ilmu yang didapat bisa Saya aplikasikan pada penelitian saya

7. Pimpinan dan segenap Staf Administrasi Program Pascasarjana Psikologi serta Pustakawan Perpustakaan Magister Universitas Medan Area yang telah memberikan pelayanan terbaik dalam hal administrasi sehingga proses penyelesaian tesis ini dimudahkan.
8. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2023 yang tersayang. Terimakasih selama ini ada dalam hidup peneliti. Baik cita/cinta dan semangat kalian kalian jadi penyemangat bagi peneliti.
9. Moderamen GBKP yang telah mendukung dalam proses perkuliahan dan penelitian untuk penyelesaian tesis ini.
10. Para Pendeta GBKP yang telah membantu mengisi kuesioner penelitian sehingga peneliti bisa menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya, penulis mengucapkan terimakasih setulus hati kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan tesis ini. Penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi untuk perkembangan ilmu psikologi pendidikan.

ABSTRAK

PERIANATALINA SITEPU. PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PENDETA GBKP YANG DIMODERASI OLEH KEPUASAN KERJA. Magister Psikologi. Universitas Medan Area. 2023

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap *psychological well-being* (PWB) pendeta Gereja Batak Karo Protestan (GBKP) dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada kenyataan bahwa pendeta, sebagai pemimpin rohani, sering menghadapi tekanan sosial, beban pelayanan, dan ekspektasi jemaat yang tinggi sehingga berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Sampel penelitian melibatkan pendeta aktif GBKP, dengan instrumen berupa skala PWB berdasarkan aspek Ryff, skala dukungan sosial yang diadaptasi dari penelitian Sianturi, serta skala kepuasan kerja berdasarkan aspek Edi Sutrisno. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap PWB (koefisien = 0.503; $*p* < 0.05$). Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap PWB (koefisien = 0.265; $*p* < 0.05$). Lebih lanjut, kepuasan kerja terbukti memoderasi hubungan antara dukungan sosial dan PWB secara signifikan ($*T^*$ -Statistics = 2.709; $*p* = 0.007$). Model penelitian ini mampu menjelaskan 58,1% variasi dalam PWB pendeta. Temuan ini menegaskan bahwa dukungan sosial yang kuat serta kepuasan kerja yang tinggi dapat menjadi faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan kesejahteraan psikologis pendeta. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi keagamaan, khususnya GBKP, dalam merancang strategi peningkatan kesejahteraan rohani dan psikologis para pendeta melalui penguatan jaringan dukungan sosial dan penciptaan lingkungan kerja yang memuaskan.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Kepuasan Kerja, *Psychological Well-Being*.

ABSTRACT

PERIANATALINA BR SITEPU. *Social Support and its Impact on GBKP Pastors' Psychological Well-Being: The Moderating Role of Job Satisfaction. Masteral of Psychology. Medan Area University.2023*

This study aims to analyze the influence of social support on the psychological well-being (PWB) of pastors in the Gereja Batak Karo Protestan (GBKP), with job satisfaction as a moderating variable. The background of this research lies in the fact that pastors, as spiritual leaders, often face social pressures, heavy ministerial duties, and high congregational expectations that may affect their psychological well-being. This research employed a quantitative approach with *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) as the analytical technique. The sample consisted of active GBKP pastors, and the instruments included the psychological well-being scale based on Ryff's dimensions, the social support scale adapted from Sianturi, and the job satisfaction scale based on Sutrisno. The findings revealed that social support has a positive and significant effect on PWB (coefficient = 0.503; $*p* < 0.05$). Likewise, job satisfaction significantly contributes to PWB (coefficient = 0.265; $*p* < 0.05$). Moreover, job satisfaction significantly moderates the relationship between social support and PWB ($*T^*$ -Statistics = 2.709; $*p* = 0.007$). The research model explains 58.1% of the variance in pastors' PWB. These results highlight that strong social support and high job satisfaction are essential factors in maintaining and enhancing the psychological well-being of pastors. The practical implication of this study is that religious organizations, particularly GBKP, should strengthen social support systems and create a satisfying work environment to promote the mental health and spiritual well-being of their pastors.

Keywords: Social Support, Job Satisfaction, Psychological Well-Being, GBKP Pastors.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur bagi Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan penyertaannya penulis bisa melakukan penelitian tesis ini yang berjudul “Pengaruh Dukungan Sosial Bagi *Psycgological Well-Being* Pendeta GBKP Yang Dimoderasi Oleh Kepuasan Kerja”. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister Psikologi pada program Pasca Sarjana Universitas Medan Area.

Dalam penelitian dan penulisan tesis ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Dengan itu maka penulis memohon dengan kerendahan hati buat seluruh pembaca kiranya berkenan untuk memberikan usul dan saran untuk menyempurnakan isi dan kualitas dari penelitian ini. Dan diakhir kata semoga kiranya penelitian dan tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan juga secara khusus bagi pembaca dan organisasi keagamaan dalam pengembangan dunia pelayanan.

Sekian dan terimakasih.

Medan, 30 Juli 2025

Perianatalina Br Sitepu

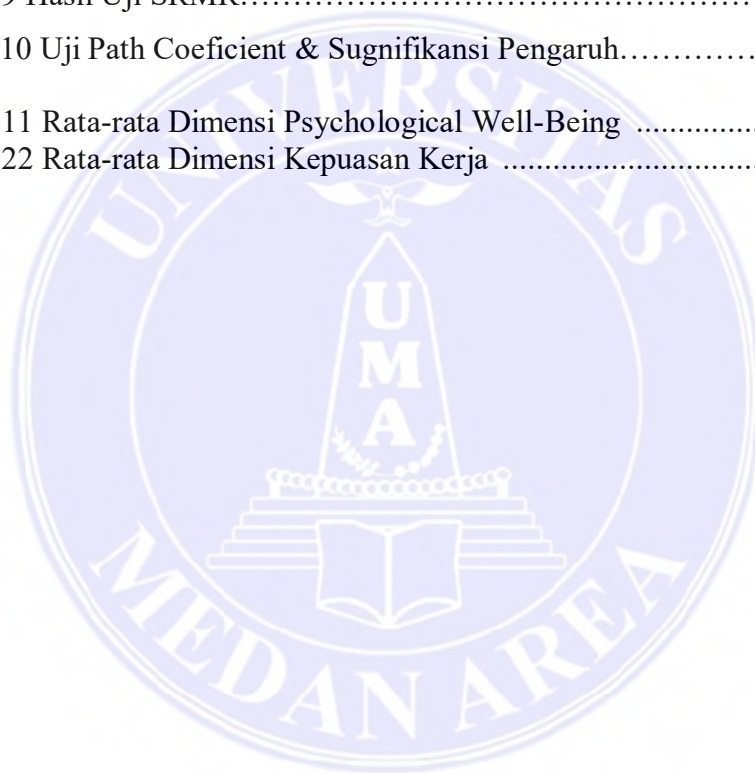
DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	12
1.4.2 Manfaat Praktis.....	13
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 14
2.1 <i>Psychological Well-being</i>	14
2.1.1 Pengertian <i>Psychological Well-being</i>	14
2.1.2 Dimensi <i>Psychological Well-being</i>	15
2.1.3 Faktor yang Memengaruhi <i>Psychological Well-being</i>	16
2.2. Dukungan Sosial.....	22
2.2.1 Pengertian Dukungan Sosial	22
2.2.2 Jenis-jenis Dukungan Sosial.....	23
2.2.3 Faktor-faktor Dukungan Sosial	25
2.2.4 Indikator Dukungan Sosial.....	26
2.3 Kepuasan Kerja	29
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	29
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	31
2.3.3 Teori-teori Kepuasan Kerja	33
2.3.4 Pendeta sebagai Subjek Penelitian.....	36
2.3.5 Pengaruh Dukungan Sosial terhadap <i>Psychological Well-being</i>	39
2.3.6 Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap <i>Psychological Well-being</i>	40
2.3.7 Pengaruh Dukungan Sosial terhadap <i>Psychological Well-being</i> yang dimoderasi oleh Kepuasan Kerja	41
2.3.9 Pentingnya <i>Psychological Well-being</i> bagi Pendeta	42
2.4 Kerangka Konseptual	43
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	 43
3.1 Desain Penelitian.....	43
3.1.1 Jenis Penelitian	43
3.1.2 Tempat dan wilayah penelitian	44
3.2 Populasi dan Sampel.....	44
3.2.1 Populasi Penelitian.....	44
3.2.2 Teknik Pengambilan Sampel	44
3.3 Variabel Penelitian.....	45
3.4 Definisi Operasional Variabel	46
3.4.1 <i>Psychological Well-being</i>	46

3.4.2 Dukungan Sosial.....	46
3.4.3 Kepuasan Kerja	46
3.5 Blue Print <i>Psychological Well-being</i> , Dukungan Sosial dan Kepuasan Kerja	47
3.5.1 <i>Psychological Well-being</i>	47
Tabel 3. 1 Blue Print <i>Psychological Well-being</i>	47
3.5.2 Dukungan Sosial.....	49
3.5.3 Kepuasan Kerja	51
3.6 Instrumen Penelitian.....	51
3.7 Prosedur Pengumpulan Data	52
3.8 Etika Penelitian	52
3.9 Analisis Data	53
3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	53
3.9.2 Uji Model	53
3.9.3 Uji Moderasi.....	54
3.9.4 Alat Bantu Analisis	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Orientasi Kancan Penelitian.....	55
4.2 Persiapan Penelitian.....	55
4.3 Pelaksanaan Penelitian.....	55
4.4 Analisa Data dan Hasil Penelitian	56
4.4.1. Hasil Uji Pengukuran (Outer Model).....	56
4.4.2. Hasil Uji Model Struktural (Inner Model).....	62
4.5 Pembahasan.....	65
4.5.1. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Psychological Well Being.....	69
4.5.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Psychological Well Being.....	70
4.5.3. Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh dukungan Sosial terhadap Psychological Well Being	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	83

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Blue Print Psychological Well-being.....	47
Tabel 3. 2 Blue Print Dukungan Sosial.....	49
Tabel 3. 3 Blue Print Kepuasan Kerja.....	51
Tabel 4.2 Pengujian Validitas Berdasarkan AVE.....	58
Tabel 4.3 Pengujian validitas Diskriminan : HTMT.....	60
Tabel 4.4 Pengujian Validitas Diskriminan Fornell & Larcker.....	60
Tabel 4.5 Hasil Cronbach's Alpha & Composite Reliability (CR).....	62
Tabel 4.6 Hasil Nilai R-Square.....	63
Tabel 4.7 Hasil Nilai Cross-Validated Redudancy (Q-Square).....	64
Tabel 4.8 Hasil Nilai F-Square.....	65
Tabel 4.9 Hasil Uji SRMR.....	66
Tabel 4.10 Uji Path Coeficient & Sugnifikansi Pengaruh.....	67
Tabel 4.11 Rata-rata Dimensi Psychological Well-Being	69
Tabel 4.22 Rata-rata Dimensi Kepuasan Kerja	72



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	44
Gambar 4.2 Hasil Output Diagram Jalur.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jumlah Populasi	92
Lampiran 2 Skala Penelitian.....	86



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berbicara tentang kehidupan manusia, maka tidak akan pernah terlepas dari kata kesejahteraan (*well being*) karena situasi ini merupakan salah satu situasi hidup yang paling diharapkan terjadi dan menjadi milik setiap manusia. Kesejahteraan (*well being*) hidup juga tidak bisa kita lepaskan dari pekerjaan seseorang yang ditekuni beserta dengan hasil pekerjaan tersebut. Dalam konsep *well being*, dikenal istilah *subjective well being* dan *Psychological well being*. *Subjective well being* mengarah pada kesejahteraan dalam prespektif hedonic yaitu sejauh mana seseorang merasa bahagia, tidak stress, tidak cemas dan terbebas dari perasaan yang tidak menyenangkan.

Psychological well being mengarah pada kesejahteraan dalam prespektif *eudaimonic*. Seseorang dikatakan memiliki *Psychological well being* jika mengisi hidupnya dengan hal-hal yang bermakna, yang bertujuan, yang berguna bagi kesejahteraan orang lain dan pertumbuhan dirinya sendiri (Alfikalia, 2020). *Psychological well being* mengarah pada kesejahteraan dan pencapaian penuh atas potensi psikologis sebagai hasil dari pengalaman hidup, sehingga mampu berfungsi secara optimal. Pencapaian *Psychological well being* berkaitan dengan adanya hasrat untuk selalu bertumbuh dan berkembang menjadi pribadi yang produktif melalui pedoman dan kebermaknaan dalam hidup (Wells, 2010). Ryff (1995) menyatakan bahwa *Psychological well being* (selanjutnya disebut dengan PWB)

adalah suatu keadaan di mana individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri sebagaimana adanya (*self acceptance*), memiliki hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*) , mampu mengarahkan dirinya sendiri untuk berperilaku positif (*autonomy*), mampu mengembangkan potensi dirinya secara positif dan berkelanjutan (*personal growth*), memiliki penguasaan lingkungan yang baik, serta memiliki tujuan dalam hidupnya (*purpose of life*).

Sebagaimana telah disebutkan bahwa PWB ini sangat menentukan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak terlepas juga dengan seseorang yang memiliki pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan jasa atau publik. Dalam hal ini termasuk juga seorang yang bergelut dalam bidang keagamaan atau pun seorang pendeta.

Pendeta yang secara umum bertugas sebagai pemimpin kerohanian memiliki peranan penting dalam kehidupan jemaat dan masyarakat. Selain memiliki tugas tanggung jawab spiritual, mereka juga menghadapi tekanan sosial, tuntutan pelayanan, serta ekspektasi dari berbagai pihak yang dapat berdampak pada kondisi psikologis mereka. Di tengah tekanan tersebut, keberadaan PWB menjadi sangat penting agar pendeta mampu menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara optimal.

Sebagai Pendeta tentunya juga menghadapi tantangan kompleks terkait beban kerja, dukungan sosial, dan kepuasan kerja dalam pelaksanaan tugas pastoralnya. Studi Pan-Canadian oleh Clarke et al. (2023) menyoroti bahwa beban kerja para pendeta bersifat multitasking luar biasa — mencakup tuntutan waktu yang tak pernah surut, kebutuhan emosional dan spiritual yang intens, kompleksitas peran

yang tinggi, serta dinamika konflik interpersonal — yang dapat memicu kelelahan mental dan mengikis kesejahteraan psikologis mereka (Clarke etc, 2023). Sementara itu, penelitian mengenai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (work–life balance) pada pendeta GBKP menunjukkan bahwa dukungan sosial turut memengaruhi fenomena *burnout*, di mana korelasi positif yang signifikan antara dukungan sosial dan burnout justru menandakan kompleksitas dinamika dukungan yang diberikan ([UMA, 2021). Dalam konteks umum organisasi, teori *job demands–resources* menjelaskan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan (seperti beban kerja tinggi) jika tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, termasuk dukungan sosial, dapat meningkatkan risiko stres dan menurunkan kepuasan kerja. Sebagai tambahan, penelitian di berbagai profesi menunjukkan adanya korelasi positif antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja, meski kontribusi dukungan sosial terhadap kepuasan kerja sering kali relatif terbatas secara statistik (misalnya, 12 % pada guru KB dan 26,9% pada pegawai kementerian) (Wahyuni dan Kurniati, 2022; Putri, 2021). Implikasinya, pendeta yang bekerja dalam tekanan tinggi dan beragam peran—tanpa dukungan sosial struktural yang kuat—berisiko mengalami burnout serta penurunan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berpotensi menurunkan kualitas pelayanan pastoral mereka dan kesehatan mental secara keseluruhan.

Pendeta yang memiliki PWB yang baik tentu saja akan berpengaruh dalam keberhasilan pelayanannya. PWB seorang pendeta juga tidak dapat dilepas pisahkan dari dukungan sosial yang diterimanya dalam pelayanan serta tingkat kepuasan kerja yang dimilikinya. Sejatinya memang pendeta yang dikhususkan terpanggil untuk melayani Tuhan memberikan diri seutuhnya dalam setiap

dinamika pelayanan. Pendeta yang memiliki kesadaran diri (*self acceptance*) bahwa dia memiliki keistimewaan untuk mengabdikan pada Tuhan senantiasa selalu mampu menjalani setiap dinamika pelayanan dengan baik karena dia tahu bahwa tujuan dari hidup seutuhnya memang untuk melayani dan meneladani pelayanan yang telah dilakukan oleh Tuhan sebelumnya. Dengan pemahaman yang benar tentang apa arti dan tugas panggilan pelayanannya maka pendeta mampu memberikan dedikasi yang tinggi sehingga memberikan buah pelayanan yang maksimal kepada jemaat dan orang sekitar. Akan tetapi jika seorang pendeta tidak mampu menyadari hal tersebut maka pendeta dapat merasa tertekan, mengalami kecemasan, atau bahkan kehilangan rasa percaya diri dalam pelayanan. Hal ini tentu juga sangat berdampak bagi pembangunan hubungan yang positif (*positive relation with others*) pendeta dengan orang lain, secara khusus jemaat yang dilayani oleh pendeta tersebut. Karena pada dasarnya dalam konteks pelayanan pendeta dituntut memiliki hubungan yang hangat, penuh empati dan saling percaya dengan jemaat, bahkan sesama rekan pelayan, dan juga masyarakat luas. Dan jika hal ini tidak terjadi maka semangat pelayanan bisa menurun dan bahkan menimbulkan stress dalam menjalankan tugas pelayanan karena ketidakharmonisan hubungan bisa menimbulkan konflik relasi dalam pelayanan tersebut.

Pendeta yang memiliki PWB yang baik juga memiliki sikap kemandirian (*autonomy*) dalam berpikir, bersikap dan mengambil keputusan dalam setiap gerak pelayanannya. Tidak mudah terpengaruh oleh tekanan sosial yang ada dan tetap berdiri dalam sikap dan keputusan yang benar berdasarkan Firman Tuhan dan tata aturan/gereja yang berlaku meskipun terkadang bertentangan dengan keinginan jemaat atau masyarakat umumnya. akan tetapi ketika pendeta tidak mampu

menunjukkan komitmennya dalam pola pikir, tindakan dan pengambilan keputusan dan mudah terombang ambing maka ia akan kehilangan integritasnya yang tentu saja akan mengubah arah dan pola pelayanan yang sebenarnya.

Pendeta juga diharapkan mampu untuk mengelola hidup dan lingkungan secara efektif, sehingga mampu mengatur pelayanan dengan baik. Mampu mengelola konflik yang ada baik itu konflik internal atau eksternal seperti konflik dalam diri, rumah tangga juga konflik jemaat/sosial dalam lingkup pelayanan. Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan dinamika kehidupan gereja dan masyarakat sekitar menjadi sebuah hal yang harus dimiliki oleh seorang pendeta. Keberagaman latar belakang, status, situasi/konteks dan bahkan tujuan dalam diri jemaat tentu menjadi hal khusus yang dihadapi dalam pelayanan. Sehingga pendeta juga diharapkan mampu terbuka dan menerima hal tersebut sebagai gambaran pertumbuhan diri (*personal growth*) yang baik karena seorang pendeta yang sehat secara psikologis akan senantiasa memperdalam pemahamannya secara spritual (hubungan pribadinya dengan Allah), memperluas wawasan. Serta mengevaluasi diri untuk lebih baik lagi. Karena tanpa pertumbuhan pribadi pendeta sebagai pelayan maka pelayanan tidak akan mengalami pertumbuhan atau stagnan, dan pendeta juga bisa kehilangan vitalitasnya dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Secara khusus, dalam Gereja Batak Karo Protestan (GBKP), banyak hal yang bisa kita lihat untuk mengurai fenomena/situasi PWB pendeta yang sedang terjadi. Di satu sisi, Pendeta sebagai Gembala, guru dan pemimpin dalam kehidupan jemaat merasakan bahwa beban pekerjaan yang diterima sudah banyak. Pendeta sebagai pelayan penuh waktu tidak dibatasi oleh jam kerja, karena pekerjaan atau pelayanan

bisa saja dibutuhkan kapan saja dan harus selalu siap untuk melakukannya. Di samping itu, ada jadwal rutin yang harus juga dilakukan setiap harinya. Sebagai pelayan, Pendeta juga memiliki waktu untuk melakukan persiapan untuk setiap pelayanan yang dilakukan. Menurut wawancara dengan Pendeta ST, beliau menegaskan bahwa status sebagai seorang Pendeta sebenarnya memiliki beban yang cukup besar, karena ini menyangkut kepada pelayanan publik yang dilakukan. Dimana pendeta selalu dituntut sempurna dalam segala hal, dan juga memiliki standar hidup yang tinggi di mata orang-orang pada umumnya.

Kesempurnaan sering disandingkan dengan kehidupan para Pendeta, sehingga tuntutan ini menjadikan pendeta juga terkadang kelelahan secara psikologis dan mental. Banyaknya rutinitas yang harus dilakukan ditambah juga dengan tugas kewajiban dalam rumah tangga membuat pendeta tidak mampu lagi untuk berkarya di luar rutinitas yang dilakukan tersebut. Pendeta LT, dalam penjelasannya menyebutkan bahwa banyak pendeta pada saat ini yang memang tidak lagi mampu secara totalitas menyerahkan dirinya dalam ladang pelayanan yang sesungguhnya karena tingkat kesejahteraan yang terbilang masih kurang, apalagi jika memang pendamping (nora/naras : sebutan untuk istri/suami pendeta) tidak memiliki pekerjaan. Gaji pendeta yang masih minim pada umumnya dan ditambah dengan fasilitas serta kurang maksimalnya *Runggun* Gereja mendukung kesejahteraan Pendeta menjadi salah satu alasan pendeta juga tidak memberi diri secara maksimal.

Para pendeta sering melakukan/menerima pelayanan di luar wilayah pelayanannya sehingga tidak memiliki waktu yang banyak untuk melayani di jemaat yang dia tinggali. Pelayanan rutin dapat dilakukan tetapi kunjungan seperti

Perkunjungan Rumah Tangga (PRT) tidak pernah lagi dilakukan sehingga interaksi dengan jemaat hanya sebatas pada adanya kegiatan-kegiatan rutin gereja. Hubungan antara pelayan dengan jemaat tidak terikat kuat apalagi bagi jemaat yang memang tidak hadir dalam kegiatan-kegiatan gerejawi sehingga tanpa adanya hubungan yang kuat ini membawa tingkat pertumbuhan tidak ada.

Disamping hal-hal tersebut, Pendeta DB menyebutkan bahwa pendeta pada masa ini terjebak dalam rutinitas yang kaku, tidak mampu mengembangkan diri secara otodidak menyesuaikan dengan kebutuhan jemaat, terkesan tidak mampu *mengupgrade* diri dengan baik. Hal ini juga didukung karena pembinaan kepada Pendeta dirasa kurang tepat sasaran dan terkesan hanya sekedar rutinitas dan formalitas saja. Pembinaan/*up grade* diri yang diberikan kepada para pendeta hanya sebatas pengetahuan tanpa pernah disesuaikan dengan situasi pelayanan yang sedang dihadapi. Pembinaan diberikan untuk menambah wawasan para pendeta secara intelektual, tetapi tidak secara kerohanian atau spiritual. Sehingga dalam kelelahan dan tahap kebosanan karena rutinitas yang dilakukan para pendeta tidak mampu mempertahankan motivasi dasar panggilan mula-mulanya terjun ke dalam pelayanan yang sesungguhnya.

Dalam perjalanan yang dilakukan terlihat bahwa pendeta kehilangan integritas diri karena tuntutan dan situasi yang ada di sekitarnya. Tuntutan demi tuntutan dan juga faktor kelelahan serta kebosanan dalam melakukan tugas tanggungjawab dan juga rutinitas dalam kehidupan berkeluarga juga berdampak pada Kesehatan para pendeta. Dalam beberapa hasil percakapan dengan beberapa pendeta yang lainnya, hal yang menjadi pusat perhatian pada saat ini ada begitu

banyak pendeta yang memiliki Riwayat penyakit dan harus bergantung pada pengobatan medis setiap harinya. Penyakit maag/asam lambung, jantung, *cancer* dan ginjal, diabetes dan yang lainnya. dan umumnya pendeta yang mengalami penyakit ini, belum termasuk ke kategori usia yang sudah lanjut. Dikemukakan bahwa hal ini berkaitan dengan tingkat kelelahan secara fisik, secara emosional, mental dan lainnya dikarenakan beban dalam keluarga dan juga beban dalam pekerjaan. Dalam berbagai situasi yang telah disebutkan di atas kecendrungan terlihat bahwa banyak hal negative yang menjadi beban ataupun tekanan yang dirasakan oleh para Pendeta. Menyikapi berbagai hal tersebut diatas tentu saja perlu perhatian serius bagi PWB pendeta GBKP sehingga mampu melanjutkan tugas pelayanan dengan baik. Oleh karena itu perlu juga pengkajian tentang apa saja yang bisa meningkatkan PWB tersebut dalam kehidupan pendeta.

Dalam hal ini salah satu faktor yang diyakini dapat memengaruhi *Psychological well being* (selanjutnya disebut PWB) adalah dukungan sosial. Dukungan sosial yang diperoleh dari keluarga, teman, rekan kerja, dan lingkungan sekitar mampu memberikan rasa dihargai, aman, dan termotivasi dalam menjalani kehidupan dan pekerjaan. Dukungan sosial menjadi sumber kekuatan emosional dan instrumental dalam menghadapi tekanan dan tantangan pekerjaan. Ketika seorang pendeta merasakan dukungan yang kuat dari keluarganya, rekan kerja dan juga jemaat/masyarakat sekitar maka tentu ia akan mampu mengalahkan segala tantangan yang dihadapi dalam medan pelayanan, karena ia akan memiliki kekuatan yang lebih dari dukungan yang ia terima.

Dukungan sosial merujuk pada persepsi seseorang terhadap ketersediaan akan bantuan, empati, dan perhatian dari lingkungan sosialnya, seperti keluarga, teman, dan komunitas. Seorang individu yang merasakan dukungan sosial yang tinggi akan memiliki tingkat stres yang lebih rendah, mekanisme koping yang lebih adaptif, serta rasa keterikatan sosial yang lebih kuat, dimana semua hal ini merupakan komponen penting dalam menunjang PWB. Sebaliknya, minimnya dukungan sosial akan meningkatkan resiko gangguan psikologis, antara lain depresi, perasaan cemas, dan kesepian, yang secara langsung akan menurunkan kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa dukungan sosial terbukti sebagai pelindung (*protective factor*) terhadap berbagai tekanan hidup yang dialami. Dukungan sosial dapat diberikan kepada seseorang dengan beberapa cara, seperti memberikan pernyataan yang memihak atau mendukung kepada individu tersebut, memberikan suatu penghargaan/*reward*, memberikan kalimat positif atau pujian, memberikan semangat, perhatian, dan segala macam bantuan berupa psikis maupun fisik. Adapun cara yang bisa digunakan seseorang dalam menerima dukungan sosial yaitu dengan melakukan perubahan pola pikir terhadap stresor, dengan begitu orang tersebut akan mampu merasakan, bahwa ada orang-orang terdekat yang memberikan perhatian kepadanya. (Smet, dalam Parama & Pande, 2018).

Di sisi yang lain dapat kita lihat bahwa pengaruh dukungan sosial terhadap PWB tidak selalu bersifat langsung dan seragam. Kepuasan kerja, sebagai bentuk evaluasi terhadap pengalaman kerja, berpotensi menjadi variabel yang memoderasi hubungan antara dukungan sosial dan PWB. Kepuasan kerja menggambarkan sebuah situasi dimana secara emosional seseorang merasakan perasaan yang positif

terhadap pekerjaannya. Perasaan positif tersebut akan membuatnya dapat menikmati pekerjaan tersebut, menjadi lebih produktif, dan mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam pekerjaannya.

Dukungan sosial dalam konteks pekerjaan merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap keseimbangan hidup dan kesejahteraan psikologis individu. Bentuk dukungan sosial yang diterima pekerja dapat bervariasi, mulai dari dukungan emosional, instrumental, hingga informasi, yang berasal dari keluarga inti, rekan kerja, maupun lingkungan organisasi. Dukungan tersebut berfungsi sebagai penopang utama dalam membantu individu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga stres kerja dapat berkurang dan keseimbangan peran tetap terjaga (Chasanah, 2025). Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial di tempat kerja memiliki peran protektif terhadap *burnout* sekaligus memperkuat *work-life balance*, karena pekerja yang merasa didukung cenderung mampu mengatasi tekanan dan memiliki kepuasan kerja lebih tinggi (Wahyuni & Kurniawati, 2022). Selain itu, studi lainnya menegaskan bahwa dukungan sosial berhubungan erat dengan kesejahteraan psikologis, di mana pekerja yang mendapat dukungan dari rekan kerja maupun atasan lebih mampu menghadapi beban kerja yang tinggi tanpa kehilangan kesehatan mentalnya (Clarke et al., 2023). Namun, dinamika dukungan sosial ini juga dipengaruhi oleh faktor status sosial, seperti kondisi pernikahan atau tanggung jawab pengasuhan, yang dapat memengaruhi jenis dukungan yang dibutuhkan maupun strategi dalam menavigasi keseimbangan hidup (Putri, 2021). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu determinan utama dalam konteks pekerjaan, karena bukan

hanya mengurangi stres, tetapi juga memfasilitasi tercapainya *work-life balance* dan meningkatkan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan

Konsep kepuasan kerja bisa ditemui pada sikap yang merupakan salah satu bagian dari nilai. Nilai merupakan keyakinan dasar bahwa suatu modus perilaku atau keadaan akhir dari eksistensi yang khas lebih disukai secara pribadi atau sosial dari pada suatu modus perilaku atau keadaan akhir yang berlawanan. Nilai mengandung suatu unsur pertimbangan dalam arti nilai mengemban gagasan-gagasan seorang individu mengenai apa yang benar, baik atau diinginkan (Robbins, 2003). Orang mau bekerja karena ada dorongan dalam dirinya untuk menuju harapan yang lebih baik dan memuaskan, artinya berbeda dalam bentuk aktivitas yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan. Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai seperti perilaku malas, rajin, atau produktif. Artinya perilaku manusia ditentukan oleh motif atau kebutuhan dalam diri manusia berdasarkan pada pengenalan yang diterima sebelumnya serta berhubungan dengan situasi dan perannya dalam pekerjaannya.

Berkaitan dengan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung lebih mampu mengelola tekanan dan memaknai dukungan sosial yang diterima secara lebih positif, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologisnya. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja bisa membuat dukungan sosial tidak cukup efektif dalam menjaga kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka penulis berencana untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Dukungan Sosial

Bagi *Psychological Well-Being* Pendeta GBKP Yang Dimoderasi oleh Kepuasan Kerja”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap psychological well-being.
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap psychological well-being.
3. Apakah Kepuasan kerja memoderasi hubungan antara dukungan sosial dan psychological well-being.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisa pengaruh Dukungan sosial terhadap psychological well-being.
2. Menganalisa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap psychological well-being.
3. Menganalisa Pengaruh Kepuasan kerja memoderasi hubungan antara dukungan sosial dan psychological well-being

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam bidang psikologi, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi *Psychological well-being* dalam konteks pelayanan keagamaan. Selain itu, penelitian ini dapat memperluas

pemahaman mengenai peran moderasi kepuasan kerja dalam hubungan antara dukungan sosial dan PWB.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi gereja, lembaga pelayanan, atau organisasi keagamaan dalam menyusun strategi dan kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis pendeta melalui penguatan dukungan sosial dan peningkatan kepuasan kerja.

1.5. Hipotesis Penelitian

- a. Hipotesis 1 :Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap *psychological well-being*.
- b. Hipotesis 2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *psychological well-being*.
- c. Hipotesis 3: Kepuasan kerja memoderasi hubungan antara dukungan sosial dan *psychological well-being*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Psychological Well-being*

2.1.1 Pengertian *Psychological Well-being*

Teori PWB muncul dari banyak model sebelumnya seperti aktualisasi diri Maslow (1968), psikososial dari Erikson (1959), manusia secara utuh dari Roger, individu dari Jung (1933), dan konsepsi kematangan dari Allport (1961). Ryff (1995) mendefinisikan PWB sebagai hasil evaluasi atau penilaian seseorang terhadap dirinya yang merupakan hasil evaluasi atas pengalaman-pengalaman hidupnya. *Psychological well-being* adalah tingkat kemampuan individu dalam menerima dirinya apa adanya, membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, mandiri terhadap tekanan sosial, mengontrol lingkungan eksternal, memiliki arti dalam hidup, serta merealisasikan potensi dirinya secara kontinyu (Ryff dan Keyes, 1995).

Campbell menyatakan bahwa PWB sebagai hasil dari evaluasi yang dilakukan seseorang terhadap hidupnya baik evaluasi secara kognitif maupun evaluasi secara emosi. Wells (2011) menjelaskan PWB sebagai istilah subjektif yang berarti hal yang berbeda untuk orang yang berbeda pula. Lebih lanjut Wells mengatakan bahwa PWB disebut juga dengan kesehatan mental yang berarti suatu keadaan yang relatif dimana pikiran orang yang sehat mampu mengatasi dan menyesuaikan diri dengan tekanan hidup sehari-hari dengan cara yang dapat diterima.

Berdasarkan uraian di atas maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Ryff (1989), PWB merupakan hasil evaluasi atau penilaian seseorang atas pengalaman-pengalaman hidupnya.

2.1.2 Dimensi *Psychological Well-being*

Menurut Ryff (1989) *Psychological Well-being* (PWB) memiliki 6 dimensi, yaitu:

1. Penerimaan Diri (*self-acceptance*). Penerimaan diri diartikan sebagai sikap positif terhadap diri sendiri yaitu mengenali dan menerima berbagai aspek dalam dirinya baik yang positif maupun yang negatif serta memiliki perasaan positif terhadap kehidupan masa lalunya.
2. Hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*). Hubungan positif dengan orang lain diartikan sebagai kemampuan individu untuk mengelola hubungannya dengan orang lain secara emosional, adanya rasa kepercayaan satu sama lain yang membuat individu tersebut merasa nyaman yang ditimbulkan dari adanya kedekatan yang berarti dengan orang yang tepat sebagai kualitas hubungan dengan orang lain.
3. Otonomi (*autonomy*). Otonomi diartikan sebagai kemampuan individu dalam mengambil keputusan sendiri dan mandiri, mampu melawan tekanan sosial untuk berpikir dan bersikap dengan cara yang benar, berperilaku sesuai dengan standar dan nilai individu dan mengevaluasi diri berdasarkan standar pribadi.
4. Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*). Penguasa lingkungan diartikan sebagai adanya kemampuan untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai, suatu perasaan yang kompeten dan penguasaan dalam mengatur

lingkungan, memiliki minat yang kuat akan hal-hal diluar dirinya, berpartisipasi dalam berbagai aktivitas serta mampu mengendalikannya.

5. Tujuan hidup (*purpose in life*). Tujuan hidup diartikan sebagai tujuan yang hendak dicapai dalam hidup yang memiliki keterarahan, keyakinan dan pandangan tertentu yang dapat memberikan arah dalam hidupnya, memiliki perasaan menyatu dan seimbang. Perubahan tujuan dalam hidup merupakan bagian dari rentang kehidupan seperti menjadi produktif dan kreatif. Individu yang berfungsi positif memiliki tujuan, niat dan arah dalam tujuan hidup, yang berkontribusi pada perasaan bahwa hidup ini bermakna.

6. Pertumbuhan pribadi (*personal growth*). Perkembangan diri diartikan sebagai kemampuan untuk melalui tahap-tahap perkembangan, adanya keterbukaan pada pengalaman baru, menyadari potensi yang ada dalam dirinya dan melakukan perbaikan dalam hidupnya setiap waktu.

Berdasarkan uraian Ryff (1989), dapat disimpulkan bahwa psychological well-being (PWB) mencakup enam dimensi penting yang saling melengkapi, yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

2.1.3 Faktor yang Memengaruhi *Psychological Well-being*

Mirowsky dan Ross (dalam Ryan & Deci 2001) menjelaskan kondisi yang dapat mempengaruhi PWB seseorang adalah: kemampuan ekonomi, pekerjaan, pendidikan, anak, kehidupan masa kecil seseorang, serta kesehatan fisik. Sementara itu Schmutte dan Ryff (dalam Ryan & Deci 2001) mempelajari hubungan antara faktor kepribadian dengan PWB, hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa

extroversion, conscieintiousness dan low neuroticism memiliki hubungan dengan PWB, terutama penerimaan diri, penguasaan lingkungan, serta tujuan hidup, keterbukaan terhadap pengalaman berhubungan dengan pertumbuhan pribadi. Agreeableness dan extraversions berkaitan dengan hubungan positif dengan orang lain dan low neuroticism berkaitan dengan kemandirian.

Menurut Ryff & Keyyes (1995), *Psychological well-being* dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu di antaranya adalah faktor dukungan sosial. Dukungan sosial ini sangat membantu individu untuk pengembangan pribadi yang lebih positif dalam menghadapi masalah hidup sehari-hari. Pada umumnya individu yang memiliki *Psychological well being* yang tinggi merupakan individu yang mendapatkan dukungan sosial yang baik dan mampu menjalin hubungan yang baik pula dengan orang lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi PWB terbagi menjadi dua bagian (2) yaitu: faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal meliputi: peristiwa kehidupan atau pengalaman, dukungan sosial, budaya. Sedangkan faktor internal meliputi: demografis (usia, jenis kelamin, pendidikan, status sosial ekonomi) dan religiusitas. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi PWB pada diri individu (Ryff, 1995; Ryff dan Singer, 1996), yakni:

2.1.3.1 Faktor Demografis

1. Usia

Penelitian yang dilakukan oleh Ryff (1995) ditemukan adanya perbedaan tingkat PWB pada individu dari berbagai kelompok usia. Dhara dan Jogsan (2013) dalam penelitiannya yang mengungkapkan bahwa individu dewasa yang memiliki rentan usia 20 tahun hingga 59 tahun dan individu usia lanjut dengan usia 60 tahun ke atas,

memiliki tingkat pencapaian PWB yang berbeda. Individu lanjut usia memiliki skor yang rendah dalam mencapai PWB dibanding individu dewasa. Hal ini disebabkan karena individu lanjut usia mengalami krisis hubungan sosial atau hilangnya ikatan intim, seperti kematian pasangan, teman dan individu lainnya.

Ryff (1995) membagi kelompok usia ke dalam tiga (3) bagian yakni *young*, *mildlife*, dan *older*. Pada individu dewasa akhir (*older*), memiliki skor tinggi pada dimensi otonomi, hubungan positif dengan individu lain, penguasaan lingkungan, dan penerimaan diri sementara pada dimensi pertumbuhan pribadi dan tujuan hidup memiliki skor rendah. Individu yang berada dalam usia dewasa madya (*mildlife*) memiliki skor tinggi dalam dimensi penguasaan lingkungan, otonomi, dan hubungan positif dengan orang lain sementara pada dimensi pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, dan penerimaan diri mendapat skor rendah. Individu yang berada dalam usia dewasa awal (*young*) memiliki skor tinggi dalam dimensi pertumbuhan pribadi, penerimaan diri, dan tujuan hidup sementara pada dimensi hubungan positif dengan orang lain, penguasaan lingkungan, dan otonomi memiliki skor rendah (Ryff dalam Ryan dan Deci, 2001).

2. Jenis kelamin

Hasil penelitian Ryff (1995) menyatakan bahwa dalam dimensi hubungan dengan orang lain atau interpersonal dan pertumbuhan pribadi, wanita memiliki nilai signifikan yang lebih tinggi dibanding pria karena kemampuan wanita dalam berinteraksi dengan lingkungan lebih baik dibanding pria. Keluarga sejak kecil telah menanamkan dalam diri anak laki-laki sebagai sosok yang agresif, kuat, kasar dan mandiri, sementara itu perempuan digambarkan sebagai sosok yang

pasif dan tergantung, tidak berdaya, serta sensitif terhadap perasaan orang lain dan hal ini akan terbawa sampai anak beranjak dewasa.

Ryff & Keyes (1995), juga menemukan bahwa wanita dibandingkan pria, wanita memiliki skor yang lebih tinggi pada dimensi hubungan yang positif dengan orang lain dan dimensi pertumbuhan pribadi. Senada dengan hal itu, Vataliya (2014) pada penelitiannya yang berjudul "*Psychological Well-being in Adolescence of Gender Difference*" memperoleh hasil bahwa skor PWB pada siswa perempuan yang diterima lebih tinggi dibandingkan dengan siswa laki-laki, artinya siswi perempuan memiliki PWB yang baik dari siswa laki-laki.

3. Status sosial ekonomi

Perbedaan kelas sosial juga akan mempengaruhi PWB individu. Ryff mengemukakan bahwa status sosial ekonomi berhubungan dengan dimensi penerimaan diri, tujuan hidup, penguasaan lingkungan dan pertumbuhan diri (dalam Ryan dan Deci, 2001). Individu yang memiliki kelas sosial yang tinggi memiliki perasaan yang lebih positif terhadap diri sendiri dan masa lalu, serta lebih memiliki rasa keterarahan dalam hidup dibandingkan dengan individu yang berada di kelas sosial yang lebih rendah. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Sweeting dan Hunt (2014) bahwa anak-anak yang orangtuanya memiliki status sosial ekonomi yang rendah menunjukkan gejala depresi yang tinggi dibandingkan dengan anak-anak yang orangtuanya memiliki status sosial ekonomi menengah ke atas. Artinya, status sosial ekonomi dapat mempengaruhi individu mencapai PWB.

4. Pendidikan

Pendidikan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi PWB. Ryff dan Singer (1996) mengatakan semakin tinggi pendidikan maka individu tersebut akan lebih mudah mencari solusi atas permasalahan yang dihadapinya dibanding individu berpendidikan rendah. Faktor pendidikan ini juga berkaitan erat dengan dimensi tujuan hidup individu.

Ryff (1995) mengatakan bahwa sistem nilai individualisme atau kolektivisme memberi dampak terhadap PWB yang dimiliki suatu masyarakat. Budaya barat memiliki nilai yang tinggi dalam dimensi penerimaan diri dan otonomi, sedangkan budaya timur yang menjunjung tinggi nilai kolektivisme memiliki nilai yang tinggi pada dimensi hubungan positif dengan orang lain.

2.1.3.2 Peristiwa Kehidupan atau Pengalaman

Peristiwa atau pengalaman di dalam kehidupan memiliki dampak terhadap PWB pada individu. Individu yang mampu untuk melewati peristiwa dalam hidupnya akan tumbuh menjadi individu yang dapat menjalankan fungsinya sebagai manusia dan mencapai kondisi terbaiknya (Reivich dan Shatté, 2002). Ryff dan Singer (1996) mengungkapkan bahwa pengalaman hidup dan bagaimana individu menginterpretasikannya memberikan makna untuk memahami kesejahteraan. Kehidupan individu merupakan gabungan dari banyak peristiwa dan pengalaman.

2.1.3.3 Dukungan sosial

Dukungan sosial merupakan salah faktor yang dapat meningkatkan PWB pada individu. Cutrona dan Gardner; Uchino (dalam Sarafino 2011) mengatakan bahwa memiliki dukungan sosial dapat membuat individu sehat. Dukungan sosial adalah hal-hal yang berkaitan dengan penghargaan, rasa nyaman, dan perhatian.

Sarafino (2011) menyebutkan bahwa individu yang memiliki dukungan sosial yang tinggi dari keluarga dan teman teman akan lebih sehat dan hidup lebih lama daripada individu yang tidak mendapatkan dukungan sosial.

2.1.3.4 Religiusitas

Religiusitas mempengaruhi terbentuknya PWB pada individu. Hal tersebut dibuktikan oleh hasil penelitian Amawidyati dan Utami yang menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara religiusitas dan PWB, artinya semakin tinggi skor religiusitas maka semakin tinggi pula skor PWB. Sebaliknya semakin rendah skor religiusitas, maka semakin rendah pula skor PWB. Penelitian yang dilakukan Ellison dan Levin (1998) juga menunjukkan bahwa religiusitas dapat mempengaruhi PWB pada individu. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Hackney dan Sanders (2003), bahwa religiusitas akan mempengaruhi kesehatan mental individu. Individu yang sehat mental sudah pasti individu yang dapat mencapai PWB (Ryff, 1995).

Berdasarkan berbagai penelitian, dapat disimpulkan bahwa psychological well-being (PWB) dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang saling berperan dalam membentuk kesejahteraan individu. Faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, pendidikan, kepribadian, dan religiusitas, yang menentukan cara seseorang menerima diri, membangun relasi, dan mencapai tujuan hidupnya. Sementara itu, faktor eksternal seperti dukungan sosial, budaya, serta pengalaman hidup berkontribusi dalam memberikan rasa aman, keterhubungan, dan makna hidup yang lebih mendalam. Individu dengan dukungan sosial yang kuat, pengalaman hidup bermakna, serta latar belakang demografis dan kepribadian yang positif cenderung memiliki PWB yang lebih tinggi. Dengan demikian, PWB

merupakan hasil interaksi kompleks antara karakteristik personal dan kondisi lingkungan yang membentuk kualitas hidup psikologis seseorang.

2.2. Dukungan Sosial

2.2.1 Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah kehadiran orang lain yang dapat membuat individu merasa nyaman diperdulikan, dihargai serta bantuan yang tersedia jika diperlukan dari orang lain. Dukungan sosial merupakan kehadiran orang-orang yang memberikan keperdulian, penghargaan, dan bantuan kepada individu, sehingga individu tersebut akan merasa bahwa ia memiliki makna dalam lingkungan keluarga ataupun lingkungan sosialnya.

Taylor, Peplau dan Sears (dalam Ping, 2016) mendeskripsikan dukungan sosial sebagai pertukaran interpersonal yang dicirikan oleh perhatian emosi, bantuan instrumental, penyedia informasi, atau pertolongan lainnya. Dukungan sosial diyakini bisa menguatkan orang dalam menghadapi efek stress dan mungkin meningkatkan kesehatan fisik pula. Dukungan sosial sebagai keberadaan dan kesediaan orang lain yang dapat kita andalkan, seseorang yang mengizinkan kita tahu bahwa mereka peduli, menghargai, dan mencintai kita. Dukungan sosial juga merupakan bantuan langsung, saran, dorongan, persahabatan dan ungkapan kasih sayang, semuanya terkait dengan hasil positif terhadap orang-orang yang menghadapi berbagai dilema dan tekanan hidup.

Sarafino dan Timothy (2011) mendefinisikan dukungan sosial sebagai perasaan kenyamanan, perhatian, penghargaan atau bantuan yang diperoleh oleh orang banyak atau kelompok lain. Mereka menambahkan bahwa orang-orang yang

menerima dukungan sosial memiliki keyakinan bahwa mereka dicintai, bernilai dan merupakan bagian dari kelompok yang dapat menolong mereka disaat membutuhkan bantuan.

Dukungan sosial dapat diberikan kepada seseorang dengan melakukan beberapa cara, seperti memberikan dukungan, memberikan pernyataan yang memihak kepada individu, memberikan suatu penghargaan, memberikan kalimat positif, memberikan semangat, perhatian, segama macam bantuan berupa psikis maupun fisik. Adapun cara yang digunakan seseorang dalam menerima dukungan sosial dengan melakukan perumahan mind set terhadap stresor, dengan begitu seseorang mampu merasakan, bahwa ada orang-orang terdekat yang memberikan perhatian kepadanya, seperti halnya seorang perawat memiliki masalah akan pergi ke menghampiri teman untuk membicarakan masalahnya.

Berdasarkan dari beberapa pengertian dukungan sosial diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan sebuah dukungan yang diterima individu dari individu lain atau suatu kelompok yang berupa kenyamanan, kepedulian, perhatian, penghargaan, atau bantuan lainnya sehingga individu dapat merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai.

2.2.2 Jenis-jenis Dukungan Sosial

Menurut Sarafino & Smith, dukungan sosial terdiri atas 4 aspek yaitu:

a. Dukungan emosional atau penghargaan.

Dinyatakan dalam bentuk bantuan berupa dorongan untuk memberikan empati, kasih sayang, perhatian, dan penghargaan positif. Dukungan ini akan

menyebabkan penerima dukungan merasa nyaman, tentram kembali, serta merasa dimiliki dan dicintai.

b. Dukungan nyata atau instrumental.

Dukungan instrumental mencakup bantuan langsung seperti memberikan pinjaman uang atau menolong dengan melakukan sesuatu pekerjaan guna menyelesaikan tugas-tugas individu.

c. Dukungan informasi.

Memberikan informasi, nasihat, sugesti ataupun umpan balik mengenai apa yang sebaiknya dilakukan oleh orang lain yang membutuhkan.

d. Dukungan persahabatan

Jenis dukungan ini diberikan dengan cara membuat kondisi agar seseorang menjadi bagian dari suatu kelompok yang memiliki persamaan minat dan aktivitas sosial.

Cohen dan Hoberman dalam Sianturi (2024) mengemukakan sebuah pendapat mengenai aspek dukungan sosial lainnya, yaitu :

- a. *Tangible: Assistance* Dapat berbentuk bantuan material, seperti pelayanan, bantuan finansial atau barang.
- b. *Informational*: Memberikan informasi mengenai hal yang akan dihadapinya, dapat berupa pengalaman .
- c. *Emotional*: Teman dan keluarga yang sportif akan memunculkan kepedulian emosional bagi mereka yang yang dipedulikan. Kehangatan dan kenyamanan

yang dibuat oleh orang lain, dapat membuat seseorang menekan stresnya dari kegiatan stres.

- d. *Invisible*: Seseorang yang menerima bantuan dari yang lain tetapi tidak menyadarinya, tetapi bantuan itu sangat menguntungkan penerima.

2.2.3 Faktor-faktor Dukungan Sosial

Faktor-faktor yang memengaruhi dukungan sosial menurut Myers dalam (Hobfoll, 1986) ada tiga faktor yang mendukung seseorang memberikan dukungan sosial yang positif antara lain sebagai berikut :

1. Empati : Empati yaitu perasaan turut kesusahan atas kesulitan yang dialami oleh orang lain dengan tujuan menyeimbangkan emosi dan memberikan motivasi untuk mengurangi rasa sakit hati pada diri sendiri dan meningkatkan rasa kesejahteraan bagi orang lain.
2. Norma-norma dan Nilai Sosial: Norma-norma dan nilai sosial adalah seperangkat aturan yang diberikan kepada masyarakat mengenai hal-hal yang baik, wajar, dan bermanfaat bagi masyarakat umum. Pada masa pertumbuhan dan perkembangan diri, setiap individu memperoleh norma dan nilai sosial dari lingkungannya yang mana hal tersebut merupakan bagian dari perkembangan sosial seseorang. Norma dan nilai sosial tersebut akan mengarahkan individu untuk bertindak laku sesuai dengan aturan aturan yang berlaku di masyarakat sekitarnya. Untuk membangun dan mengembangkan kehidupan sosial individu berkewajiban untuk menjalin sosialisasi, komunikasi, dan interaksi yang baik dengan lingkungan sekitarnya.

3. **Pertukaran Sosial:** Pertukaran sosial merupakan hubungan timbal balik perilaku sosial antara cinta, pelayanan, dan informasi. Keseimbangan dalam hubungan interpersonal ini akan menghasilkan perilaku yang saling menguntungkan dan akan membuat individu menjadi lebih percaya bahwa orang lain juga akan memberikan dampak yang positif bagi dirinya.

Berdasarkan penjelasan pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi individu memberikan dukungan sosial kepada individu lainnya dikarenakan adanya empati, norma-norma dan nilai sosial, dan pertukaran sosial. Hal ini akan mengubah faktor diatas menjadi dukungan yang dapat digunakan setiap orang untuk meningkatkan rasa empati interpersonalnya guna melaksanakan kewajibannya dalam kehidupan sehari-hari.

2.2.4 Indikator Dukungan Sosial

Indikator Dukungan Sosial Weiss dalam (Cutrona, 1987) mengemukakan bahwa terdapat 5 komponen berbeda yang disebut dengan “Sosial Provision Scale” yangmana masing-masing komponen tersebut berbeda namun saling berhubungan satu sama lain. Adapun 5 komponen tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kerekatan Emosional (*Emotional Attachment*)

Dalam dukungan sosial jenis ini, individu memperoleh kedekatan secara emosional yang dapat menimbulkan rasa aman bagi individu yang menerimanya. Jenis dukungan sosial ini secara umum berasal dari anggota keluarga, teman dekat, dan guru. Individu yang mendapatkan dukungan sosial jenis ini akan merasakan kenyamanan, keamanan, damai, dan tentram karena merasa terlindungi. Bagi individu yang masih dalam masa pertumbuhan dan

perkembangan dukungan dari orang tua atau keluarga menjadi sangat penting dalam pemberian dukungan sosial ataupun dukungan moral.

2. Integrasi Sosial (*Sosial Integration*)

Dukungan sosial jenis ini yang membuat individu merasa menjadi bagian dan memiliki rasa memiliki dari suatu kelompok yang memungkinkannya berbagi pengalaman, bertumbuh, dan terlibat dalam aktifitas kreatif yang saling menguatkan. Dukungan jenis ini dapat memberikan rasa aman, nyaman, dan merasa memiliki maupun dimiliki dalam suatu kelompok. Kepedulian yang diberikan oleh guru atau teman sebaya dapat membantu individu mengatur dirinya dan terlibat dalam kegiatan kelompok yang positif untuk menciptakan banyak ikatan sosial. Individu akan merasa bahagia, ceria, dan dapat dengan sukarela untuk mencurahkan isi hati serta hal yang mengganjal yang ada pada dirinya.

3. Adanya Pengakuan (*Reassurance of Worth*).

Dukungan sosial jenis ini, individu menerima umpan balik mengenai kemampuan dan keahliannya serta mendapat penghargaan dari orang lain, lembaga, ataupun organisasi. Dukungan sosial jenis ini bersumber dari keluarga, lembaga / instansi, dan organisasi yang diikuti oleh individu. Selain itu salah satu bentuk dukungan sosial ini dapat berupa uang saku yang diberikan orang tua atau orang lain, apabila individu menerimanya dengan rasa syukur. Bentuk lain dari dukungan pengakuan ini adalah diundang di salah satu event di suatu institusi, lembaga, atau organisasi yang pernah diikuti untuk dapat berpartisipasi dalam kegiatan tersebut.

4. Ketergantungan yang Dapat Diandalkan (*Reliable Reliance*)

Dukungan sosial jenis ini, individu mendapat dukungan sosial berupa jaminan bahwa ada seseorang yang dapat diandalkan bantuannya ketika sedang memerlukan bantuan. Jenis dukungan ini secara umum berasal dari keluarga dan guru. Seperti halnya contoh di rumah, orang tua selalu siap memberikan bantuan terhadap anak-anaknya dalam hal sandang, pangan, dan papan sehingga anak akan mendapatkan perlakuan dan kasih sayang yang memuaskan.

5. Bimbingan (*Guidance*).

Dukungan sosial jenis ini merupakan bentuk adanya hubungan karir dan dukungan sosial yang memungkinkan individu mendapatkan pengalaman yang berupa informasi, saran, atau nasihat yang diperlukan dalam memenuhi kebutuhan agar dapat mengatasi permasalahan yang sedang dihadapi untuk karir kedepannya. Dukungan sosial jenis ini umumnya berasal dari guru, kyai, tokoh masyarakat, public figure dan juga orang tua. Bimbingan dalam karir difokuskan pada perencanaan kehidupan individu dengan lingkungannya agar dapat memperoleh padangan positif kedepannya. Oleh karena itu, bimbingan karir berperan penting dalam membantu perencanaan karir pendeta.

Berdasarkan pemaparan di atas, disimpulkan bahwa Indikator dukungan sosial menurut Weiss dalam Cutrona (1987) terdiri dari lima komponen utama, yaitu kerekatan emosional yang memberi rasa aman melalui hubungan dengan orang terdekat, integrasi sosial yang menumbuhkan rasa memiliki kelompok, pengakuan yang memberikan penghargaan atas kemampuan individu, ketergantungan yang dapat diandalkan sebagai jaminan adanya bantuan saat dibutuhkan, serta bimbingan berupa nasihat dan arahan dari orang tua atau tokoh masyarakat. Kelima aspek ini

menegaskan bahwa dukungan sosial penting bagi rasa aman, penghargaan, dan arah hidup individu.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Luthan (dalam Kaswan, 2012), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Tiffin (dalam Kinanti, 2012), berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Hasibuan (dalam Wibowo dkk, 2014), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Kepuasan karyawan akan membuat para karyawan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan.

Richard, Robert dan Gordon (2012:312,337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

Wilson Bangun (2012 ; 327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Wilson Bangun mengutip pendapat Wexley dan Yukl (2003) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkuhnya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Howell dan Dipboye (1986) memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya, Greenberg et al, (2003) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio (1995) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Pandangan senada dikemukakan Gibson (2000) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Setiap individu akan memiliki tingkat

kepuasan kerja yang berbeda-beda, sehingga dalam pencapaian kepuasan kerja, individu dituntut untuk mampu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, serta mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (dalam Kinanti, 2012), mengemukakan bahwa variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah:

a. *Mentality Challenging* (Kerja yang Secara Mental Menantang)

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan mereka, menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang, pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. *Equitable Reward* (Penghargaan yang Setimpal)

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pegupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

c. *Supportive Working* (Kondisi Lingkungan Kerja yang Mendukung)

Karyawan akan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadimaupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lainseharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit). Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai pekerjaan dekat rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern, dengan alat-alat yang memadai

d. *Supportive Colleagues* (Rekan Kerja yang Mendukung)

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisikebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utamadari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan meningkat bila penyelia langsung mendengar pendapat pegawai.

Sedangkan Hasibuan (dalam Kinanti, 2012), mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan

5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinan
7. Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak

Edy sutrisno (2017:80), berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
2. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja sirkulasi udara, kesehatan kerja.
3. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain
4. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

2.3.3 Teori-teori Kepuasan Kerja

Sharma dan Chandra (2004:315) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diterangkan oleh 5 teori yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori *need fulfilment*.

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja diukur melalui penghargaan yang diterima pegawai atau tingkat kebutuhan yang terpuaskan. Pegawai akan puas jika mereka mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai yang terpenuhi semakin puas pegawai tersebut atau sebaiiknya. Ada hubungan langsung yang positif antara kepuasan kerja dan kepuasan aktual terhadap kebutuhan yang diharapkan.

2. Teori *equity*

Prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*), Perasaan *equity* dan *inequity* diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi *equity* dalam tiga bagian yakni:

- a. Input, adalah sesuatu yang berharga dirasakan oleh pegawai sebagai masukan untuk menunjang pekerjaannya seperti pendidikan, pelatihan, alat kerja, dan lain-lain.
- b. *Out comes*, adalah segala sesuatu yang berharga dirasakan pegawai sebagai dari hasil pekerjaannya seperti gaji, status, pengakuan atas prestasi, dan lain-lain.
- c. *Comparisons person*, adalah perbandingan antara input dan out comes yang diperolehnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari perbandingan input-output dirinya dan input-output pegawai lain (*comparisons person*). Jika perbandingan tersebut adil maka pegawai puas demikian sebaliknya.

3. Teori *discrepancy*

Teori ini menyatakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dilakukan dorongan menghitung selisih antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja tergantung pada *discrepancy* antara *expectation*, *needs*, atau *values* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

4. Teori *motives : two factor*

Menurut teori ini terdapat dua faktor pengukur kepuasan dan ketidakpuasan kerja yaitu:

- a. Faktor *maintenance* atau *dissatisfaction factors*, adalah faktor- faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah berupa gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal dengan rekan kerja, atasan dan bawahan, tingkat kenyamanan dalam bekerja, status, dan kondisi pekerjaan.
- b. Faktor motivator atau *satisfaction factors* yang menyangkut kebutuhan psikologis. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi pekerja. Kepuasan Kerja yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri.

5. Teori *sosial reference-group*.

Teori ini hampir menyerupai teori need fulfilment, namun perbedaanya adalah bahwa dalam teori ini, harapan, keinginan, serta kepentingan adalah milik individu dalam kelompok dan bukan sebagai individu yang independen. Menurut teori ini, jika pekerjaan sesuai dengan kepentingan, harapan, dan

tuntutan individu dalam kelompok, maka seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya. Pada kenyataannya individu tidak selamanya mengikuti apa yang diputuskan kelompok, adakalanya bersikap independen

2.3.4 Pendeta sebagai Subjek Penelitian

2.3.4.1 Pengertian serta tugas dan Tanggung Jawab Pendeta

Kata Pendeta berasal dari bahasa Sansekerta yaitu *pandit* yang berakar pada tradisi agama Hindu merupakan gelar yang diberikan pada kasta Brahmana, yang memiliki fungsi sebagai imamat dan keahlian dalam menafsirkan kitab suci, dan teks hukum serta ilmu filsafat kuno. Pendeta secara umum digambarkan sebagai seorang yang terpelajar atau seorang imam. Sejalan dengan itu, *Webster's Third New International Dictionary Encyclopedia Britannica* menjelaskan bahwa kata pandit berarti orang yang pandai, yang menjadi perantara antara Tuhan dengan umatnya dan dalam agama Hindu disebut sebagai guru agama yang ahli. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pendeta diartikan sebagai orang pandai, pertapa (dalam cerita lama), pemuka atau pemimpin agama (dalam Hindu dan Protestan), rohaniawan, guru agama.

Dalam konteks kekristenan menurut Dahleburg (2002) pendeta merupakan seorang pelayan untuk memberitakan dan menyampaikan anugerah dari Allah, pendeta juga merupakan seorang Hamba Tuhan dan pengikut Kristus. Pendeta yang menggambarkan diri menjadi hamba Tuhan senantiasa menyiapkan diri menjadi pelayan yang baik, harus rajin melayani, setia dalam tugas yang diberikan kepadanya dan mengerjakan tugas tersebut dengan kesungguhan hati. Seorang gembala (pendeta) memiliki sifat-sifat seperti: Dia berjalan di depan mereka dan

domba-domba itu mengikuti Dia, mengenal domba dombanya, memberikan nyawa bagi domba-dombanya, mengenal Bapa (Yoh 10:1 17). Lemah lembut dan rendah hati (Matius 11:29), belas kasihan (Matius 9:36), Pendeta atau gembala yang baik itu tidak mencari kepentingan sendiri, rendah hati, menganggap yang lain lebih utama, mengambil rupa seorang hamba serta taat sampai mati (Filipi 2:2-8). Menjadi seorang pendeta akan berusaha meniru sikap Kristus (Filipi 2).

Secara umum Pendeta yang terpanggil sebagai pelayan Firman, juga berperan sebagai penilik di gereja dimana ia melayani. Sehingga bisa disebut bahwa seorang pendeta itu adalah pelayan firman dan penilik yang memiliki tanggungjawab sebagai berikut:

1. Melayani sebagai pelayan utama dan pemimpin jemaat.
2. Memperlengkapi anggota untuk melayani satu sama lain.
3. Merencanakan dan memimpin kebaktian, memberikan Firman Allah, melayani sakramen, melayani jemaat, kelompok maupun individu; serta mewakili jemaat bagi gereja dan dunia.
4. Melayani sebagai penilik (dan konsultan) bagi organis dan pemimpin musik, pengurus sekolah minggu, serta berbagai bagian dan organisasi dalam gereja. Termasuk di sini sekolah Kristen, yang berada di bawah pengawasan kepala sekolah.
5. Melayani sebagai anggota penasihat bagi semua kelompok resmi dalam jemaat.
6. Memegang data kegiatan resmi gereja: perubahan keanggotaan, perkawinan, kematian, pembaptisan, konfirmasi dan komuni. Data ini merupakan milik jemaat.

7. Mengawasi pekerjaan sekretaris kantor gereja.
8. Membantu koster (yang bekerja di bawah pengawasan pengurus properti) untuk mengkoordinasikan kegiatannya dengan berbagai kegiatan departemen dalam gereja.

Secara khusus Tata Gereja GBKP 2015-2025 menjelaskan bahwa pendeta adalah seseorang yang mendapatkan panggilan khusus dari Tuhan menjadi pelayan khusus yang dinampakkan dalam integritas, loyalitas, dan komitmen., telah menyelesaikan pendidikan minimal sarjana teologi dari perguruan tinggi teologi yang diakui oleh GBKP. Seorang pendeta juga adalah seorang yang memahami dan mematuhi Alkitab, Pengakuan Iman GBKP, dan Tata Gereja GBKP. Memahami fungsi dan tugas pendeta sebagai gembala, guru dan pemimpin jemaat. Berkaitan dengan pengertian ini maka tugas pendeta yang tertuang dalam tata gereja yaitu:

1. Melaksanakan pemberitaan Firman Allah
2. Melayankan Sakramen-sakrame
3. Melayankan sidi, penerimaan, dan penerimaan kembali warga.
4. Menyampaikan berkat Tuhan dengan penumpangan tangan.
5. Melayani kebaktian-kebaktian
6. Menahbiskan pendeta dengan penumpangan tangan.
7. Menahbiskan dan mengukuhkan pertua dan/atau diaken.
8. Melaksanakan pemberkatan perkawinan
9. Melaksanakan pendidikan dan pembinaan terutama katekisasi.
10. Memperhatikan dan menjaga ajaran yang berkembang dalam jemaat agar sesuai dengan Firman Allah dan ajaran GBKP.

11. Melaksanakan tri tugas panggilan gereja, yakni persekutuan, kesaksian dan pelayanan
12. Melaksanakan kegiatan lainnya membantu, mendukung, mendirikan dan menjadi inspirasi dan menyediakan fasilitas bagi pengembangan masyarakat.

2.3.5 Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Psychological Well-being*

Menurut Sarafino dalam (Rahama & Izzati, 2021) dukungan sosial dapat memberikan berbagai dampak positif bagi individu yaitu memulihkan kondisi fisik dan psikis seseorang saat sedang penat. Seseorang yang memiliki hubungan baik dengan orang lain, akan meningkatkan kemampuannya dalam mengelola berbagai macam persoalan yang dilaluinya setiap hari. Karena dengan diberikannya dukungan sosial yang tinggi pada individu dapat membuat ia memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik, dalam segi cara pandangan yang lebih positif, harga diri dan kepercayaan diri yang tinggi, pengalaman hidup yang lebih baik dan komunikasi yang lebih baik. Dukungan sosial mengacu pada tindakan yang sebenarnya dilakukan oleh orang lain, atau mendapat dukungan.

Ada dua model peranan dukungan sosial dalam kehidupan manusia, yaitu model efek langsung (*direct effect*) dan model efek pelindung (*buffering effect*). Dalam model efek langsung (*direct effect*), dukungan sosial berperan dalam meningkatkan kesejahteraan individu walaupun individu tersebut tidak dalam keadaan stress. Model ini menekankan pada struktur dukungan, seperti jumlah orang dalam kegiatan yang ada dalam jaringan sosial. Pada efek pelindung (*buffering effect*), dukungan sosial memiliki peranan untuk melindungi individu dari efek negatif akibat stress. Model ini menekankan pada fungsi dukungan yang dirasakan individu dalam hubungan sosialnya. Kedua model ini pada akhirnya

menekankan bahwa dukungan sosial memiliki peranan dalam melemahkan efek negatif dari kondisi dan situasi terhadap kesejahteraan psikologis individu. Secara keseluruhan, dukungan sosial berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis individu dengan memberikan sumber daya emosional, praktis, dan informasi yang diperlukan untuk mengatasi tantangan hidup.

2.3.6 Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Psychological Well-being*

Menurut Howell dan Robert (1986) hasil keseluruhan dari rasa atau tidak sukanya seseorang terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya disebut kepuasan kerja. Jika seseorang puas maka ia akan bekerja dengan nyaman dan memberikan dampak yang baik untuk dirinya dan instansi maupun organisasi yang dijalankan. Perasaan yang dialami orang tersebut tentunya akan berdampak terhadap kinerja maupun pekerjaan yang dijalankan.

Ketika seseorang dapat merasakan *Psychological well being* yaitu menerima kekuatan dan kelemahan, dapat membangun relasi, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal maka ia akan dapat bekerja dengan baik dan merasakan kepuasan kerja. Kesejahteraan psikologis yang baik dan dirasakan akan membuat seseorang memiliki perasaan tenang dan mampu menghadapi tekanan dalam bekerja sehingga mampu menciptakan karya maupun prestasi dalam bekerja. Dengan demikian ia akan merasa puas terhadap apa yang dikerjakan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Joy Krismarwaty Tasema, yang menjelaskan bahwa jika *Psychological well being* semakin tinggi maka kepuasan kerja juga semakin tinggi dan juga sebaliknya. Penelitian ini mengungkap bahwa PWB karyawan yang tinggi memiliki arti bahwa para karyawan sudah memahami

dan menerima berbagai aspek kehidupan termasuk di dalamnya penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, dan tujuan pengembangan pribadi.

Kaur (2024), dalam penelitiannya juga menegaskan bahwa pentingnya keterlibatan efektif pekerja dalam situasi kerja, yang dapat mempengaruhi kehidupan dan kesehatan mereka. Seiring dengan kemajuan karir mereka, kepuasan kerja mereka juga akan berdampak positif pada kesejahteraan sosial. Kesejahteraan psikologis mereka dapat menentukan hasil yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.3.7 Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Psychological Well-being* yang dimoderasi oleh Kepuasan Kerja

Dukungan sosial, yang mencakup bantuan emosional, instrumental, dan informasi, berperan penting dalam mengurangi stres dan meningkatkan rasa keterhubungan, sehingga berkontribusi pada PWB yang lebih baik. Ketika individu merasa puas dengan pekerjaan mereka, dukungan sosial yang diterima akan lebih efektif dalam meningkatkan PWB, karena kepuasan kerja menciptakan lingkungan yang mendukung di mana individu merasa dihargai dan didukung. Sebaliknya, jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya, dukungan sosial mungkin tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis mereka, karena ketidakpuasan dapat mengurangi motivasi dan kemampuan untuk merasakan manfaat dari dukungan tersebut. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memfasilitasi akses terhadap dukungan sosial, sehingga dapat meningkatkan PWB karyawan secara keseluruhan.

2.3.9 Pentingnya *Psychological Well-being* bagi Pendeta

Dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab pelayanan pendeta, PWB sangat berperan penting karena PWB mencakup berbagai aspek yang berkontribusi dalam pertumbuhan pribadi dan profesional pendeta serta efektivitas pelayanan mereka. PWB akan membantu pendeta untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang tentu saja akan memiliki dampak positif pada peningkatan hubungan dengan jemaat dan juga peningkatan pertumbuhan spritual jemaat tersebut. Hal ini dapat terjadi ketika seorang pendeta yang memiliki PWB yang baik tentu saja akan mampu memahami konteks sosial yang sedang terjadi sehingga mampu merancang program dan kegiatan yang benar-benar kontekstual atau relevan serta menarik minat para jemaat.

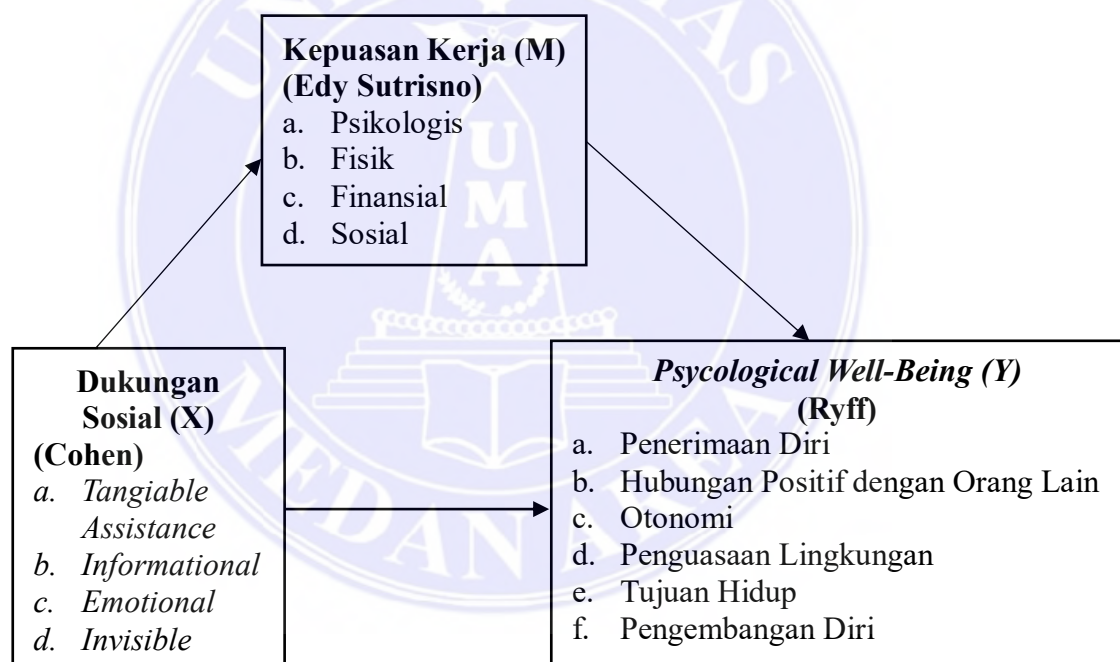
Sebagai seorang pemimpin, pendeta tentu saja diharapkan memiliki ketrampilan kepemimpinan yang baik. Dengan memiliki PWB yang baik maka pendeta tentu saja akan mampu mengembangkan ketrampilan kepemimpinan ini termasuk kemampuan untuk memimpin tim, mengelola konflik yang ada, dan juga kemampuan dalam berkomunikasi yang efektif sehingga akan terbangun komunitas yang sehat dalam gereja. Dengan demikian dapat dilihat bahwa PWB sangat berperan dalam peningkatan kualitas pelayanan pendeta, dan juga membantu pendeta dalam menghadapi tantangan yang dihadapi sehingga pendeta dapat menjadi pemimpin yang efektif dan berdampak positif bagi komunitas gereja mereka.

2.4 Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dukungan sosial terhadap *psychological well-being*, dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Dukungan sosial memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan *psychological well-being* (PWB) individu, karena dapat memberikan pemulihan fisik maupun psikis serta membantu seseorang dalam menghadapi berbagai persoalan hidup sehari-hari (Sarafino dalam Rahama & Izzati, 2021). Dukungan sosial tidak hanya berfungsi dalam kondisi stres melalui model *buffering effect*, tetapi juga dapat memberikan dampak positif meskipun individu tidak sedang menghadapi tekanan melalui model *direct effect*, di mana keduanya pada akhirnya melemahkan efek negatif dari situasi terhadap kesejahteraan psikologis. Selanjutnya, kepuasan kerja juga terbukti memiliki hubungan erat dengan PWB. Howell dan Robert (1986) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi seseorang terhadap aspek pekerjaannya, yang apabila tinggi akan berdampak positif pada kenyamanan, kinerja, serta pencapaian dalam pekerjaan. Penelitian Tasema serta Kaur (2024) menegaskan bahwa individu dengan PWB yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih baik karena mampu menerima diri, menjalin relasi positif, mandiri, menguasai lingkungan, serta memiliki tujuan pengembangan diri yang jelas. Dalam konteks ini, kepuasan kerja berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh dukungan sosial terhadap PWB, di mana dukungan sosial yang diterima akan lebih efektif jika individu merasa puas dengan pekerjaannya, sementara ketidakpuasan dapat melemahkan dampak positif dukungan sosial tersebut. Pentingnya PWB juga sangat relevan bagi pendeta, karena kesejahteraan psikologis yang baik akan

meningkatkan kualitas pelayanan, kepemimpinan, dan hubungan dengan jemaat, sehingga mampu menciptakan komunitas gereja yang sehat dan pertumbuhan spiritual yang berkesinambungan. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa dukungan sosial, kepuasan kerja, dan PWB saling berkaitan erat serta berkontribusi signifikan terhadap kesejahteraan dan efektivitas individu dalam kehidupan pribadi maupun profesionalnya

Dengan demikian, penelitian ini berupaya untuk memahami bagaimana dukungan sosial dan kepuasan kerja secara bersama-sama memengaruhi *psychological well-being*. Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual:



Sumber : Diolah oleh Peneliti (2025)

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

1 : Dukungan Sosial (X) berpengaruh terhadap PWB (Y)

2 : Kepuasan Kerja (M) memoderasi hubungan antara Dukungan Sosial (X) berpengaruh terhadap PWB (Y).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data numerik yang diperoleh dari perilaku-perilaku yang dapat diobservasi (*observable behavior*) dari sampel, dan terhadap data tersebut selanjutnya dilakukan analisis secara numerik (Purwanto, 2020). Metode ini sering juga disebut dengan metode tradisional, karena metode ini telah digunakan sejak dahulu sehingga sudah mentradisi sebagai sebuah metode yang lajim dalam penelitian. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono:2017).

Metode penelitian kuantitatif dapat dibagi menjadi dua. Pertama yaitu metode eksperimen, metode penelitian yang digunakan untuk mencari pengaruh (*treatment*) tertentu dalam kondisi yang terkontrol. Kedua, metode survey, yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variable dan sosiologis. Dan inilah yang akan digunakan dalam penelitian kali ini.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal-komparatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap *Psychological well-being* pendeta serta peran kepuasan kerja sebagai variabel moderator. Penelitian ini dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner tertutup.

3.1.2 Tempat dan wilayah penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah pelayanan Pendeta yang melayani di GBKP seluruh Indonesia yang dimulai pada Mei 2025.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan sekelompok individu yang menjadi perhatian peneliti untuk di teliti (Sekaran dan Bougie, 2017). Populasi penelitian didefinisikan juga sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pendeta yang melayani di Gereja Batak Karo Protestan (GBKP) sebanyak 599 orang. Adapun daftar populasi dapat dilihat pada Lampiran tabel populasi.

3.2.2 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi, dan inilah yang akan dijadikan sebagai bahan untuk diteliti. Dan karena analisis dalam penelitian dilakukan terhadap data sampel, dan kesimpulannya akan diberlakukan pada populasi maka sangatlah penting untuk memperoleh suatu sampel yang representative bagi populasinya, bukan sekedar bagian dari populasi, agar generalisasi kesimpulan tersebut akurat.

Menurut Sugiyono (2018, hlm. 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Arikunto (2019) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Dapat disimpulkan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil representatif dari populasi yang akan diteliti.

Untuk menentukan banyaknya sampel yang akan diteliti, maka peneliti menggunakan rumus *Hair et al* (2017) dengan jumlah indikator yang diketahui. Untuk rumusnya adalah : Jumlah Indikator x 5

Dengan menggunakan rumus di atas, maka sampel yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian terhadap Pendeta GBKP adalah Jumlah Indikator (44) x 5. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sebanyak 220 responden.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel dalam sebuah penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu. Dinamakan variabel karena ada variasinya, sehingga penelitian harus didasarkan pada sekelompok sumber data atau objek yang bervariasi.

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X) adalah Dukungan sosial
2. Variabel terikat (Y) adalah *Psychological well-being*
3. Variabel moderator adalah Kepuasan kerja

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan ciri atau karakteristik variabel tersebut, yang dapat diamati. Oleh karena itu definisi operasional dalam tahap ini adalah:

3.4.1 *Psychological Well-being*

PWB merupakan kemampuan individu dalam mengevaluasi pengalaman hidupnya dan fungsinya secara optimal. Pengukuran PWB mengacu pada enam aspek yang dikembangkan oleh Ryff, yaitu: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pengembangan diri. Variabel ini diukur menggunakan skala Likert dengan alternatif pilihan jawaban 5 poin di mana 1 berarti "Sangat Tidak Setuju" dan 5 berarti "Sangat Setuju".

3.4.2 Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan persepsi individu terhadap ketersediaan bantuan, empati, dan perhatian dari lingkungan sosialnya, seperti keluarga, teman, dan komunitas. Pengukuran dukungan sosial mengacu pada aspek-aspek yang disebutkan oleh Taylor, yaitu: *tangible assistance*, *informational*, *emotional*, *invisible*. Variabel ini diukur menggunakan skala Likert dengan 5 poin alternatif pilihan jawaban, di mana 1 berarti "Sangat Tidak Setuju" dan 5 berarti "Sangat Setuju".

3.4.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional positif individu terhadap situasi kerja mereka. Pengukuran kepuasan kerja mengacu pada faktor-faktor yang

disebutkan oleh Edy Sutrisno yaitu : faktor psikologis, faktor fisik, faktor financial, dan faktor Sosial. Variabel ini diukur menggunakan skala Likert dengan 5 poin alternatif jawaban, di mana 1 berarti "Sangat Tidak Puas" dan 5 berarti "Sangat Puas".

3.5 Blue Print *Psychological Well-being*, Dukungan Sosial dan Kepuasan Kerja

3.5.1 *Psychological Well-being*

Di dalam PWB terdapat beberapa aspek menurut Ryff, yaitu: penerimaan diri/self acceptance, hubungan positif dengan orang lain, otonomi/kemandirian, penguasaan lingkungan/environment mastery, tujuan hidup/purpose in life, dan pengembangan diri/personal growth.

Tabel 3. 1
Blue Print *Psychological Well-being*

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Penerimaan Diri/self acceptance	a. Sikap positif bagi diri sendiri b. Mengakui dan menerima segala aspek dari diri baik itu kualitas yangn baik dan buruk c. Memiliki perasaan positif dari masa lalu	2	2	4
Hubungan Positif Dengan Orang lain	a. Memiliki perasaan empati yang kuat, b. Mampu menampilkan afeksi, dan kasih sayang c. Memiliki ikatan persahabatan yang kuat	2	2	4

	d. Memiliki hubungan yang hangat dengan orang lain			
Otonomi /Kemandirian	a. Mandiri dan memiliki kekuatan sendiri b. Mampu menolak tekanan sosial dalam berpikir dan berperilaku dengan cara tertentu c. Meregulasi tingkah laku sesuai keinginan sendiri d. Mengevaluasi diri sendiri dengan standar personal	2	2	4
Penguasaan Lingkungan/ environment mastery	a. Mampu dan kompeten mengatur lingkungan b. Mengontrol aktivitas eksternal yang kompleks c. Mampu menggunakan kesempatan yang ada di sekitar	2	2	4
Tujuan Hidup/ purpose in life	a. Memiliki tujuan hidup dan tahu apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut b. Merasa hidup saat ini dan masa lalu memiliki makna c. Memegang keyakinan yang memberikan tujuan hidup d. Memiliki maksud dan tujuan dalam hidup	2	2	4

Pengembangan Diri / Personal Growth	a. Merasa diri terus berkembang b. Terbuka terhadap pengalaman baru c. Memiliki keinginan untuk merealisasikan potensi diri d. Selalu melihat perbaikan dan perubahan untuk mencerminkan pengetahuan diri	2	2	4
Total		12	12	24

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

3.5.2 Dukungan Sosial

Cohen menyebutkan bahwa dukungan sosial memiliki aspek-aspek sebagai berikut yaitu, *tangible assistance*, *informational*, *emotional*, *invisible*.

Tabel 3 2
Blue Print Dukungan Sosial

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Tangible Assistance</i>	a. Menerima bantuan materil berupa uang atau barang dari keluarga. b. Menerima bantuan materil berupa uang atau barang dari teman atau kerabat.	2	2	4
<i>Informational</i>	a. Menerima saran, masukan, nasehat, dan	2	2	4

	feedbback dari keluarga. b. Menerima saran, masukan dan feedback dari teman/kerabat.			
<i>Emotional</i>	a. Menerima perhatian dari keluarga. b. Menerima perhatian dari teman/kerabat. c. Mendapatkan perasaan nyaman dan diterima dari keluarga. d. Menerima bantuan moril berupa jasa atau motivasi dari keluarga . e. Menerima bantuan moril berupa jasa atau motivasi dari teman/kerabat.	2	2	4
<i>Invisible</i>	a. Persetujuan dan penilaian positif dari keluarga. b. Persetujuan dan penilaian positif dari teman/kerabat.	2	1	3
Total		8	7	15

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

3.5.3 Kepuasan Kerja

Edy Sutrisno menyebutkan ada beberapa faktor dari kepuasan kerja yaitu, faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial, dan faktor Sosial.

Tabel 3. 3
Blue Print Kepuasan Kerja

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Psikologis	a. Ketentraman kerja b. Sikap terhadap kerja c. Perasaan kerja	3	3	6
Fisik	a. Jenis pekerjaan b. Pengaturan waktu kerja c. Perlengkapan kerja d. Kesehatan kerja	3	3	6
Finansial	a. Sistem penggajian b. Jaminan sosial c. Besarnya tunjangan d. Fasilitas yang diberikan e. Promosi	3	3	6
Sosial	a. Interaksi dengan rekan kerja b. Interaksi dengan atasan	3	3	6
Total		12	12	24

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga kuesioner yang dirancang untuk mengukur masing-masing variabel:

- e. Kuesioner *Psychological Well-being* berdasarkan aspek dari Ryff.
- f. Kuesioner Dukungan Sosial yang diadaptasi dari kuesioner penelitian Joseph Sianturi berdasarkan aspek dari Cohen.
- g. Kuesioner Kepuasan Kerja berdasarkan aspek dari Edi Sutrisno

3.7 Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner (angket) secara langsung maupun daring kepada responden yang telah memenuhi kriteria sampel. Metode ini dipilih karena dinilai efisien dalam menjangkau responden yang tersebar di berbagai wilayah, serta mampu mengumpulkan data dalam jumlah besar dalam waktu yang relatif singkat. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Persiapan: Mencari kuesioner yang sesuai dengan konteks yang ada.
2. Distribusi Kuesioner: Kuesioner disebarkan kepada pendeta yang terpilih sebagai sampel melalui email, tatap muka, atau platform online.
3. Pengumpulan Data: Mengumpulkan kuesioner yang telah diisi dan memastikan semua data terkumpul dengan baik.

3.8 Etika Penelitian

Dalam proses pengumpulan data, peneliti menjunjung tinggi prinsip-prinsip etika penelitian, antara lain:

- a. Mendapatkan persetujuan dari lembaga terkait sebelum melakukan penelitian.
- b. Partisipan diberikan informasi lengkap tentang tujuan penelitian sebelum mengisi kuesioner.
- c. Kerahasiaan: Seluruh data responden dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

- d. Konsensual: Responden diminta untuk memberikan persetujuan secara sadar dan sukarela sebelum mengisi kuesioner (*informed consent*).
- e. Anonimitas: Identitas responden tidak dicantumkan untuk menjaga objektivitas dan kenyamanan dalam pengisian kuesioner.

3.9 Analisis Data

Dalam penelitian ini, data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner akan dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun langkah-langkah analisis data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum data dianalisis lebih lanjut, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian.

- a. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Validitas diuji dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Item dinyatakan valid apabila nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* pada taraf signifikansi 5%.
- b. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal instrumen. Instrumen dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$.

3.9.2 Uji Model

- Uji model pengukuran (outer model), yaitu menguji keandalan dan validitas konstruk.
- Uji Model Struktural (Inner Model) dengan menggunakan nilai R², Q² dan uji signifikansi jalur (path coefficient) melalui bootstrapping.

3.9.3 Uji Moderasi

Untuk menguji pengaruh dukungan sosial terhadap *Psychological well-being* yang dimoderasi oleh kepuasan kerja dilakukan:

- Pengujian interaksi antara dukungan sosial dan kepuasan kerja terhadap PWB dilakukan melalui analisis jalur moderasi (interaction effect) di PLS
- Jika efek interaksi signifikan ($p < 0,05$) maka kepuasan kerja terbukti memoderasi pengaruh dukungan sosial terhadap PWB.

3.9.4 Alat Bantu Analisis

Proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan software AMOS-PLS atau smartPls yang terbaru.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

- a. Dukungan Sosial (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological Well-Being (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis pendeta. Nilai koefisien pengaruh sebesar 0.503, dengan nilai T-Statistics = 6.540 (> 1.96) dan P-Values = 0.000 (< 0.05), yang menunjukkan besarnya dukungan sosial mempengaruhi psychological well being sebesar 50,3% dan hipotesis diterima. Ini berarti bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh pendeta, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis mereka.
- b. Kepuasan Kerja (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological Well-Being (Y). Analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga memiliki kontribusi langsung terhadap psychological well-being dengan nilai koefisien sebesar 0.265, T-Statistics = 3.865 dan P-Values = 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin puas pendeta terhadap pekerjaan mereka dengan persentasi pengaruh sebesar 26,5%, semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang mereka rasakan.
- c. Kepuasan Kerja (M) terbukti memoderasi pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Psychological Well-Being* secara signifikan. Hasil uji interaksi menunjukkan koefisien interaksi sebesar 0.135, dengan nilai T-Statistics sebesar 2.709 dan P-Values sebesar 0.007. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memperkuat hubungan antara dukungan sosial dan *psychological well-being*, di mana semakin tinggi kepuasan kerja pendeta,

semakin kuat pula pengaruh dukungan sosial terhadap *psychological well-being* mereka. Selain itu, nilai R-Square untuk variabel dependen *Psychological Well-Being* adalah 0.581, yang menunjukkan bahwa model penelitian ini mampu menjelaskan 58.1% variasi dalam *psychological well-being* pendeta, sementara 41.9% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini

5.2. Saran

a. Kepada Pendeta

1. Dari hasil penelitian ini dapat ditarik implikasi praktis yang penting bagi Gereja Batak Karo Protestan (GBKP) dalam upaya meningkatkan kesejahteraan psikologis para pendetanya. Pertama, penguatan ****dukungan sosial**** perlu menjadi prioritas. Gereja dapat merancang program pendampingan pastoral antarpelayan, kelompok diskusi rohani, maupun pertemuan rutin yang memungkinkan para pendeta saling berbagi pengalaman dan memberikan dukungan emosional. Dukungan sosial dari jemaat juga dapat difasilitasi melalui peningkatan partisipasi jemaat dalam pelayanan dan penghargaan terhadap peran pendeta, sehingga pendeta merasa lebih dihargai dan tidak terbebani oleh ekspektasi sepihak.
2. Kedua, aspek kepuasan kerja pendeta harus diperhatikan secara serius. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja relatif tinggi, tetapi kepuasan terhadap penghargaan finansial masih rendah. Oleh karena itu, Moderamen GBKP dapat mempertimbangkan peningkatan skema kesejahteraan finansial pendeta, seperti gaji, tunjangan, atau fasilitas pelayanan yang lebih memadai. Selain itu, transparansi dalam sistem

promosi dan pengembangan karier pastoral juga perlu diperkuat agar pendeta memiliki motivasi dan peluang untuk terus bertumbuh dalam pelayanan.

3. Ketiga, rendahnya skor pada dimensi autonomy menunjukkan bahwa pendeta membutuhkan ruang yang lebih luas untuk berkreasi dan mengambil keputusan mandiri dalam pelayanan. Gereja dapat memberikan keleluasaan tertentu dalam hal inovasi pelayanan, penyesuaian metode ibadah, atau strategi penggembalaan jemaat, sepanjang tetap selaras dengan doktrin dan tata gereja. Pemberian ruang otonomi ini tidak hanya akan meningkatkan integritas pelayanan, tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan pendeta terhadap tugasnya.
4. Keempat, untuk menjaga keseimbangan antara aspek spiritual dan administratif, GBKP perlu merancang program pembinaan pendeta yang lebih holistik. Selama ini pembinaan lebih menekankan pada aspek intelektual, namun pembinaan spiritualitas personal dan kesehatan mental juga penting. Misalnya, melalui retret rohani tahunan, program spiritual mentoring, serta layanan konseling pastoral khusus bagi pendeta. Hal ini akan membantu pendeta memperdalam makna panggilan ilahi mereka sekaligus menjaga ketahanan psikologis dalam menghadapi tekanan pelayanan.
5. Dengan strategi-strategi tersebut, GBKP diharapkan mampu menciptakan lingkungan pelayanan yang lebih mendukung, yang tidak hanya menekankan pada pencapaian administratif, tetapi juga pada kesejahteraan rohani dan psikologis para pendeta. Dengan demikian, pendeta akan lebih siap secara mental, emosional, dan spiritual untuk melayani jemaat, sekaligus menjaga kualitas pelayanan gereja secara keseluruhan.

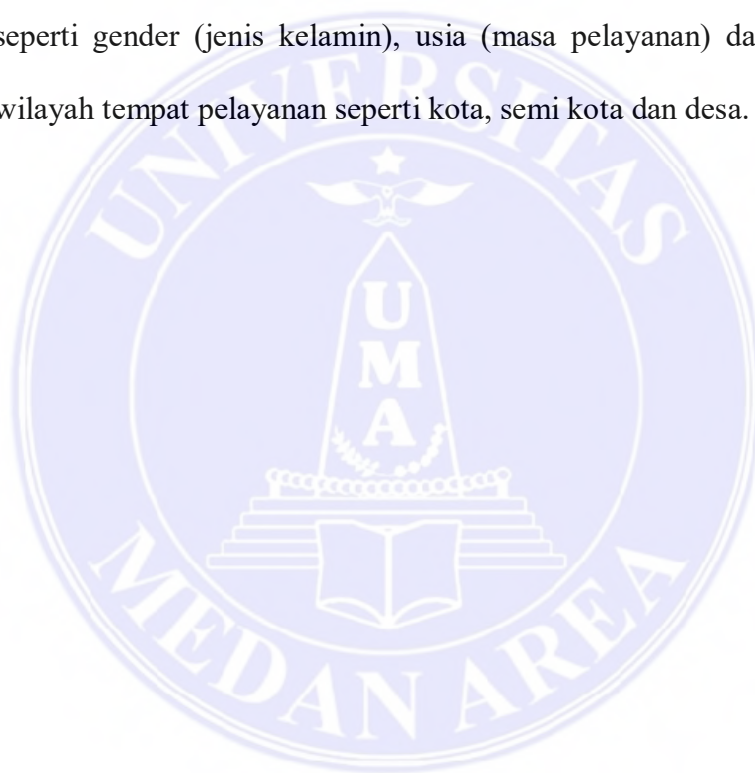
b. Kepada Gereja (GBKP)

1. Gereja diharapkan mampu untuk melanjutkan dukungan terhadap pelayanan pendeta dengan mengembangkan program pelatihan dan pembinaan internal yang tidak hanya fokus pada pengetahuan teologis, tetapi juga mendukung kesehatan mental dan psikologis pendeta, agar dapat meningkatkan dukungan sosial di antara pendeta dan jemaat.
2. Gereja diharapkan mampu menciptakan iklim pelayanan yang berkelanjutan dengan memberikan ruang inovasi, dan kesempatan pengembangan diri pendeta, serta tetap memberikan pelatihan-pelatihan, mengupayakan lingkungan kerja yang sehat, suportif, dan kondusif, serta memberikan dukungan finansial, apresiasi bagi keberhasilan dan peningkatan kinerja pelayanan pendeta.
3. Gereja melalui biro SDM diharapkan mampu membekali pendeta agar selalu siap melayani sesuai konteks kehidupan sekarang, mampu menjawab tantangan dan tuntutan jemaat secara khusus kaum muda, mampu berpikir out of box agar interaksi antar jemaat semakin meningkat, dukungan sosial semakin kuat dan kepuasan kerja serta PWB pendeta juga meningkat.

c. Kepada Peneliti Selanjutnya

- 1) Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain seperti kelelahan kerja (burnout), stres pelayanan, atau religiusitas yang juga berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis pendeta.

- 2) Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan sampel penelitian untuk mendapatkan generalisasi yang lebih luas
- 3) Penelitian selanjutnya dapat meneliti dengan pendekatan kualitatif untuk menggali pengalaman subjektif secara lebih mendalam, terutama dalam konteks makna pelayanan, konflik emosional, dan spiritualitas dalam bagian kesejahteraan psikologis pendeta.
- 4) Peneliti selanjutnya dapat memfokuskan penelitian berdasarkan demografi seperti gender (jenis kelamin), usia (masa pelayanan) dan juga konteks wilayah tempat pelayanan seperti kota, semi kota dan desa.



DAFTAR PUSTAKA

- Aprianti, I. (2012). *Hubungan Antara Perceived Social Support Dan Psychological Well-Being Pada Mahasiswa Perantau Tahun Pertama Di Universitas Indonesia*. Universitas Indonesia.
- Chasanah, A. N., & Mandalika, U. P. (2025). *Peran Dukungan Sosial Terhadap Work Life Balance Perempuan Pekerja*. 6(1), 120–125.
- Fattah, & Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatera.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., & Tonda, F. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Literature Review Jurnal Ekonomi*.
- Hanifah, K. (2023). *Timbangan Kesejahteraan Psikologis (PWB) Ryff, 42 Versi Item PDF*. SCRIBD. <https://www.scribd.com/document/642947966/3-Timbangan-Kesejahteraan-Psikologis-PWB-Ryff-42-versi-Item-pdf>
- Ian, R., & Azizah, A. (2018). *Konsep Dukungan Sosial*. Universitas Airlangga Surabaya.
- Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Edisi Asli). Indomedia Pustaka.
- Irwan. (2018). *Etika dan Perilaku Kesehatan*. CV. Absolute Media.
- Kaur, M. (2024). Analysing the relationship among the job satisfaction , employee engagement and psychological well-being among healthcare employees. *SEEJPH*, XXV, 5–12.
- Luthans, & Fred. (2005). *Perilaku Organisasi*. Perpustakaan Nasional.
- McCullough, M. ., & Worthington, E. . (1994). The Role of Sosial Support in the Psychological Well-Being of Clergy. *Journal of Religion and Health*.
- Nugraha, I. ., & Wahyuni, S. (2018). Kepuasan Kerja Sebagai Moderator Antara Dukungan Sosial dan Well Being Pada Perawat. *Jurnal Psikologi Klinis Dan Kesehatan Mental*, 2.
- Nugroho, A. ., & Widyastuti, E. (2016). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan KEsejahteraan Psikologis Pada Karyawan panti Asuhan. *Jurnal Empati*, 5.
- Oktarini, O. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem*

Informasi.

- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94–106.
- Rizky, M. (2022). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.
- Runa, R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.
- Ryff, C. . (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (6), 1069–1081.
- Ryff, C. ., & Keyes, C. L. . (1995). The structure of Psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Sosial Psychology*.
- Safrizal, H. B. A. (2023). *Buku Referensi Kepuasan Kerja* (H. Mustika (ed.)). Eureka Media Aksara.
- Sarafini, E. . (2002). *Health psychology biopsychosocial interaction*. John Willey & Sons, Inc.
- Sianturi, J. (2024). *Pengaruh Work Life Balance Dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Pendeta Gbkg Josep Sianturi Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area* Judul : *Pengaruh Work Life Balance dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pad*. Universitas Medan Area.
- Smith, R; Lee, T. (2020). Workplace Social Support and Psychological Well-Being: The Moderating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Stress Management*.
- Taylor, S. . (2015). *Health Pscyhology* (9th Editio). McGraw-Hill Education.
- Tumanggor, R. O. (2020). *Kepuasan Kerja dan Subjective Well-Being dari Perspektif Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit Andi.
- Utami, D. ., & Subandi, M. . (2021). Kepuasan Kerja Sebagai Moderator Hubungan Antara Beban Kerja dan Kesejahteraan Psikologis. *Jurnal PSikologi*, 1.
- Widyaningrum, M. E. (2018). *Buku Referensi Kinerja pada Perusahaan Multi Nasional* (M. Widiana (ed.)). CV. Revka Prima Media.
- Wulandari, N. ., & Andriani, E. (2020). Dukungan Sosial Dan Kesejahteraan Psikologis Pada Pekerja Sosial. *Jurnal Psikologi Insight*, 6.

Yunus, A. T., & Rahmadani, N. Fitriani. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* 2 (A. Bella (ed.)).

Amawidyati, W., & Utami, M. S. (2020). Religiusitas dan Dukungan Sosial sebagai Prediktor Psychological Well-Being pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 45–60.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.

Howell, W. C., & Dipboye, R. L. (1986). *Essentials of Industrial/Organizational Psychology*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.

Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (7th ed.). New York: Wiley.

Clarke, M. A., Walker, K. D., Spurr, S., & Squires, V. (2023). Role-related stress and adversity impacting Christian clergy resilience: A Pan-Canadian study. *Journal of Pastoral Care & Counseling*, 77(4), 257–265. https://doi.org/10.1177/15423050221133033

Universitas Medan Area. (2021). Pengaruh work life balance dan dukungan sosial terhadap burnout pada pendeta GBKP* [Skripsi, Universitas Medan Area]. Digital Repository Universitas Medan Area. https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/26510

Wahyuni, S., & Kurniawati, D. (2022). Dukungan sosial dan kepuasan kerja pada guru kelompok bermain (KB). *Psikosains: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi*, 14(2), 123–134. https://journal.umg.ac.id/index.php/psikosains/article/view/2002

Putri, N. H. (2021). *Pengaruh motivasi kerja, dukungan sosial, dan religiusitas terhadap kepuasan kerja pegawai* \[Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta]. Institutional Repository UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/49586>



LAMPIRAN

Lampiran 1 Jumlah Populasi

No.	Nama Klasis/Unit	Jumlah Pendeta
1	GBKP Klasis Barus Sibayak	14
2	GBKP Klasis Bekasi Denpasar	16
3	GBKP Klasis Berastagi	17
4	GBKP Klasis Binjai Langkat	21
5	GBKP Klasis Dairi	12
6	GBKP Klasis Jakarta Banten	15
7	GBKP Klasis Jakarta Kalimantan	18
8	GBKP Klasis Kabanjahe -Sukarame	16
9	GBKP Klasis Kabanjahe	18
10	GBKP Klasis Kabanjahe-Tiga Panah	28
11	GBKP Klasis Kepulauan Riau	7
12	GBKP Klasis Kuala-Langkat	17
13	GBKP Klasis Lau Baleng	12
14	GBKP Klasis Lubuk Pakam	21
15	GBKP Klasis Medan-Deli Tua	26
16	GBKP Klasis Medan- Kampung Lalang	33
17	GBKP Klasis Medan-Namorambe	17
18	GBKP Klasis Medan-Kuta Jurung	13
19	GBKP Klasis Munte	11
20	GBKP Klasis Pancur Batu	15
21	GBKP Klasis Pematang Siantar	18
22	GBKP Klasis Pembangunan- Medan Deli Tua	13
23	GBKP Klasis Riau-Sumbar	22
24	GBKP Klasis Sibolangit	9
25	GBKP Klasis Sinabun	17
26	GBKP Klasis Sumbagsel	9
27	GBKP Klasis Tiga Binanga	14
28	Kantor Moderamen GBKP	7
29	Pendeta Tugas Ketua Klasis	27
30	Dosen Penuh Waktu	6
31	Pendeta Tugas di Unit/Kategorial	24
32	Pendeta Studi Lanjut Non-Tugas	17
33	Pendeta Pelayanan Diatur Kantor Moderamen	7
34	Pendeta Cuti diluar Tanggungan	2
35	Masa Persiapan Pensiun/MPP	7
36	Pensiun	53
Total		599

Sumber : Dokumen GBKP No. 02/SMS/2025

LAMPIRAN 2 SKALA PENELITIAN

LEMBAR INFORMED CONSENT

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama :

Unit Kerja :

Saya telah membaca surat permohonan serta telah mendapatkan penjelasan tentang penelitian yang dilakukan oleh saudara “PERIANATALINA BR SITEPU”, Mahasiswa Pascasarjana Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area dengan judul “ PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL BEING PADA PENDETA GBKP YANG DI MODERASI OLEH KEPUASAN KERJA”.

Saya telah mengerti dan memahami tujuan, manfaat serta dampak yang mungkin terjadi dari penelitian yang akan dilakukan. Saya mengerti dan yakin bahwa penelitian ini menghormati hak-hak saya dan menjaga kerahasiaan saya sebagai responden penelitian.

Dengan pertimbangan diatas, maka dengan kesadaran penuh dan tanpa paksaan dari pihak manapun, saya memutuskan untuk bersedia berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.

Demikianlah pernyataan ini saya buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, Juni 2025

Yang membuat pernyataan,

(_____)

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Saudara

Nama : _____

Masa Kerja : _____

Usia : _____

Pendidikan : _____

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam tiga bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

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

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

Saya senang mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh sesama rekan kerja

☒ SS S TS STS

Tanda silang (X) menunjukkan anda SANGAT SESUAI terhadap pernyataan yang diajukan

-SELAMAT BEKERJA

SKALA A

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Ketika ada kesempatan, saya segera menyampaikan ide/gagasan untuk kemajuan pelayanan saya.				
2	Setiap masukan dari teman sepelayanan akan saya terima, sebab akan menyempurnakan pelayanan yang saya lakukan.				
3	Dalam menjalin persahabatan saya akan memberikan kepercayaan pada teman-teman				
4	Saya akan senang hati ketika diajak berdiskusi tentang hal apa saja bersama jemaat				
5	Saya akan segera ambil alih tanggung jawab pelayanan ketika majelis jemaat/tim pelayanan saya memiliki kendala.				
6	Saya berani menyatakan tidak pada rekan pelayanan yang mengajak saya untuk melakukan hal yang negatif dan menyimpang dari aturan				
7	Meskipun laporan kinerja belum ada, tetapi saya tetap menjalankan pelayanan dengan maksimal				
8	Saya akan ambil kesempatan untuk bertanya pada narasumber, ketika ada acara pembinaan, seminar dan yang sejenisnya				
9	Saya akan melanjutkan mengupgrade diri saya dengan mengikuti kegiatan-kegiatan webinar/seminar yang menunjang pelayanan saya.				
10	Saat ini adalah masa dimana kesempatan besar dalam membekali diri untuk kesuksesan masa depan dan pelayanan saya				
11	Saya memiliki kemampuan yang tidak kalah dari teman-teman lain.				
12	Mendapat kritikan adalah kesempatan untuk mengevaluasi diri, sehingga harus lebih giat dalam melayani				
NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
13	Saya akan lebih serius ketika mengerjakan tugas pelayanan agar hasilnya lebih baik dari yang sudah-sudah				
14	Saya malas mengerjakan pelayanan di luar yang sudah menjadi rutinitas, karena tidak ada penilaian akan hal tersebut.				

15	Pendapat yang saya kemukakan tidak diterima oleh rekan pelayanan, sehingga saya tidak akan memberikan masukan lagi.				
16	Saya berfikir orang yang mendekati saya untuk berteman, itu karena ingin mendapatkan keuntungan dari saya				
17	Saya kurang suka berinteraksi dengan pelayan dari gereja yang lain.				
18	Saya paling kesal jika saatnya melayani, tapi rekan sepelayanan tidak dapat hadir				
19	Saya takut dianggap salah ketika memberikan gagasan/ide yang saya miliki				
20	Saya selalu ingin pergi ke luar meninggalkan tempat pelayanan ketika tidak memiliki jadwal untuk melayani.				
21	Saya malas untuk mengajukan pendapat/ide dalam melayani, karena takut tidak diterima oleh majelis dan jemaat				
22	Selesai melayani saya merasa tidak mendapatkan apa pun Saya puas melihat hasil pelayanan saya sekarang ini, jadi tidak perlu kerja keras lagi.				
23	Rasanya lama sekali waktu yang saya habiskan untuk melayani satu periode di suatu jemaat.				
24	Bagi saya tidak ada bedanya antara sewaktu melayani di jemaat yang dulu dan yang sekarang.				

SKALA B

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa nyaman dengan pengertian jemaat yang memahami ketidakhadiran saya di tengah mereka karena melaksanakan tugas penghiburan kedukaan yang bersamaan di tempat lain.				
2	Saya merasa kecarian ketika jemaat yang biasa hadir tidak datang di ibadah hari minggu				
3	Saya membutuhkan dukungan sosial oleh jemaat saya				
4	Saya merasa ada yang kurang apabila jemaat menjaga jarak dengan saya (menjauhi saya).				
5	Minimal sekali dalam seminggu saya bertemu dengan jemaat saya di gereja				
6	Saya senang jika ada jemaat yang menemani saya ketika pergi melayani ke daerah yang jauh (pelosok)				
7	Jemaat selalu memberikan dukungan yang baik saat saya menyampaikan kotbah				
8	Jemaat saya selalu memperhatikan saya ketika bersosialisasi dengan mereka baik di gereja maupun di tempat umum (misalnya di acara adat pernikahan atau acara kedukaan)				
9	Saya khawatir apabila jemaat kurang memberikan dukungan moril dan materil pada pelayanan saya				
10	Saya sangat bersemangat mengerjakan apa yang menjadi tugas saya sebagai pendeta				
11	Saya tidak merasa ragu untuk menunjukkan hasil tugas pelayanan saya kepada jemaat				
12	Saya takut salah saat jemaat melihat jawaban atas keputusan saya				
13	Saya terus belajar memperbaiki keadaan meskipun sebagai pendeta				
14	Ketika saya melakukan kesalahan, jemaat hanya diam saja tanpa menegur saya				
NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
15	Setiap kali melakukan hal-hal yang baik, jemaat saya selalu memberikan dukungan sosial secara penuh				

SKALA C

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya merasa diri saya dibayar dengan jumlah yang sesuai dengan pelayanan yang saya kerjakan				
2	Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk kenaikan gaji				
3	Kenaikan gaji terlalu sedikit dan jarang terjadi				
4	Saya puas dengan kesempatan saya untuk melayani				
5	Saya senang dengan atasan saya				
6	<i>Benefit</i> yang saya terima dari tempat saya mengabdikan sama baiknya dengan kebanyakan tempat kerja lain tawarkan				
7	Saya merasa kurang puas dengan <i>benefit</i> yang saya dapatkan dari tempat kerja saya				
8	Ada <i>benefit</i> dari tempat kerja yang seharusnya saya dapatkan tetapi tidak diberikan. Misalnya jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya				
9	Sedikit hadiah/penghargaan/ <i>reward</i> untuk yang diberikan oleh tempat kerja saya. Contohnya bonus atau hadiah lainnya				
10	Banyak aturan dan prosedur dalam pelayanan yang menyulitkan saya mengerjakan pekerjaan dengan baik				
11	Saya memiliki terlalu banyak pelayanan yang harus saya lakukan dalam pekerjaan saya				
12	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang terkait dengan dokumen/berkas untuk dikerjakan				
13	Saya suka dengan orang yang menjadi tim pelayanan saya				
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
14	Rekan pelayanan saya menyenangkan				

15	Saya merasa bahwa saya harus bekerja lebih keras dalam pelayanan saya karena orang yang bekerja dengan saya tidak kompeten				
16	Terlalu banyak pertengkaran dan perkelahian dalam pelayanan saya/tempat saya melayani				
17	Saya melakukan sesuatu yang saya suka dalam pelayanan saya				
18	Saya merasa bangga dengan apa yang saya kerjakan dalam pelayanan saya				
19	Pekerjaan saya menyenangkan				
20	Terkadang saya merasa pelayanan saya tidak berarti				
21	Komunikasi terlihat baik di tempat saya melayani				
22	Tujuan dari institusi tempat saya melayani tidak jelas di mata saya				
23	Saya sering merasa bahwa saya tidak tahu apa yang terjadi di tempat pelayanan saya				
24	Tugas-tugas dalam pelayanan tidak sepenuhnya dijelaskan oleh institusi tempat saya melayani.				

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas berdasarkan *Outer Loading*

Indikator	<i>Outer Loading</i>	Syarat	Hasil
DS1	0.770	>0,70	Diterima
DS10	0.907	>0,70	Diterima
DS11	0.888	>0,70	Diterima
DS12	0.735	>0,70	Diterima
DS13	0.893	>0,70	Diterima
DS14	0.746	>0,70	Diterima
DS15	0.882	>0,70	Diterima
DS2	0.898	>0,70	Diterima
DS3	0.902	>0,70	Diterima
DS4	0.907	>0,70	Diterima
DS5	0.887	>0,70	Diterima
DS6	0.903	>0,70	Diterima
DS7	0.901	>0,70	Diterima
DS8	0.918	>0,70	Diterima
DS9	0.755	>0,70	Diterima
KEP1	0.719	>0,70	Diterima
KEP10	0.831	>0,70	Diterima
KEP11	0.852	>0,70	Diterima
KEP12	0.850	>0,70	Diterima
KEP13	0.807	>0,70	Diterima
KEP14	0.794	>0,70	Diterima
KEP15	0.847	>0,70	Diterima
KEP16	0.795	>0,70	Diterima
KEP17	0.810	>0,70	Diterima
KEP18	0.823	>0,70	Diterima
KEP19	0.798	>0,70	Diterima
KEP2	0.756	>0,70	Diterima
KEP20	0.804	>0,70	Diterima
KEP21	0.769	>0,70	Diterima
KEP22	0.827	>0,70	Diterima
KEP23	0.835	>0,70	Diterima
KEP24	0.830	>0,70	Diterima
KEP3	0.826	>0,70	Diterima
KEP4	0.780	>0,70	Diterima
KEP5	0.767	>0,70	Diterima
KEP6	0.745	>0,70	Diterima
KEP7	0.790	>0,70	Diterima
KEP8	0.817	>0,70	Diterima
KEP9	0.813	>0,70	Diterima
PWB1	0.877	>0,70	Diterima
PWB10	0.878	>0,70	Diterima
PWB11	0.890	>0,70	Diterima
PWB12	0.897	>0,70	Diterima
PWB13	0.894	>0,70	Diterima
PWB14	0.751	>0,70	Diterima

PWB15	0.732	>0,70	Diterima
PWB16	0.725	>0,70	Diterima
PWB17	0.739	>0,70	Diterima
PWB18	0.823	>0,70	Diterima
PWB19	0.756	>0,70	Diterima
PWB2	0.886	>0,70	Diterima
PWB20	0.743	>0,70	Diterima
PWB21	0.727	>0,70	Diterima
PWB22	0.754	>0,70	Diterima
PWB23	0.735	>0,70	Diterima
PWB24	0.752	>0,70	Diterima
PWB3	0.875	>0,70	Diterima
PWB4	0.876	>0,70	Diterima
PWB5	0.874	>0,70	Diterima
PWB6	0.874	>0,70	Diterima
PWB7	0.898	>0,70	Diterima
PWB8	0.840	>0,70	Diterima
PWB9	0.884	>0,70	Diterima

Tabel 4.1. Hasil Uji Nilai *Outer Loading*

Sumber: Hasil Olah Data Menggunakan Smart PLS 3 (2025)

Keterangan : Duksos : Dukungan Sosial Teman Sebaya
 IS : Persepsi Iklim Sekolah
 SE : *Student Engagement*