

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN SUBJECTIVE WELL-BEING PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI

Ratih Ayu Dwi Arindawanti

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. ratih.17010664119@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan *subjective well-being* pada karyawan bagian produksi. Metode yang diterapkan yaitu metode penelitian kuantitatif berjenis korelasi. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah teknik *sampling* jenuh dengan menggunakan populasi seluruh karyawan bagian produksi di Pabrik "X" dengan sampel 41 karyawan yang terdiri dari 23 orang karyawan perempuan dan 18 orang karyawan laki-laki. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data berupa skala dukungan sosial dan *subjective well-being*. Teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan *software SPSS 24.00 for windows*. Analisis hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0.05$) dan nilai koefisien korelasi (r) yaitu 0,802 ($r = 0.802$). Hasil korelasi ini menunjukkan bahwasanya terdapat hubungan signifikan yang positif atau sifatnya searah antara dukungan sosial dengan *subjective well-being* yang berarti apabila skor dukungan sosial tinggi akan diikuti tingginya skor *subjective well-being* dan apabila skor variabel dukungan sosial rendah akan diikuti oleh rendahnya skor variabel *subjective well-being*.

Kata Kunci: dukungan sosial, *subjective well-being*, karyawan

Abstract

This study aims to determine the relationship between social support and subjective well-being in production employees. The method applied is a quantitative research method of correlation type. The sampling technique used is a saturated sampling technique using a population of all production employees at Factory "X" with a sample of 41 employees consisting of 23 female employees and 18 male employees. The instruments used in data collection are social support scales and subjective well-being. The data analysis technique uses product moment correlation with the help of SPSS 24.00 software for windows. The analysis of the results showed a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) and a correlation coefficient (r) of 0.802 ($r = 0.802$). The results of this correlation indicate that there is a significant positive or unidirectional relationship between social support and subjective well-being, which means that a high score of social support will be followed by a high score of subjective well-being and a low score of social support will be followed by a low score of subjective well-being

Keywords: social support, *subjective well-being*, employee

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya yang menjadi tokoh sentral dan motor penggerak dalam suatu organisasi. Perusahaan adalah salah satu contoh dari organisasi karena memiliki prinsip dasar yaitu menjalin hubungan kerja sama antar anggota demi mencapai tujuan bersama (Firmansyah, 2019). Chaerudin, et al. (2020) mengatakan bahwa perusahaan sangat ditopang oleh keberadaan karyawan karena melalui kreativitas, pengetahuan, dan bakatnya, mampu menjadi pilar pendorong bergeraknya suatu perusahaan. Karyawan memiliki kewajiban-kewajiban yang berguna untuk kebutuhan stabilitas, dimana kewajiban tersebut telah disepakati sebelumnya melalui perjanjian kerja

bersama (Undang-Undang No 13 Tahun 2003, 2003). Kewajiban karyawan memiliki perbandingan yang sama dengan hak karyawan yang harus dipenuhi bagi setiap divisi yang ada dalam perusahaan, apalagi yang tergolong divisi penting. Divisi karyawan yang memiliki tugas yang dapat dikatakan penting dalam operasional perusahaan, salah satunya adalah karyawan produksi.

Karyawan produksi penting dalam perusahaan, apalagi yang bergerak dalam sektor industri. Hal ini disebabkan oleh produktivitas perusahaan industri dapat diamati dari bagaimana perusahaan mampu dalam hal menjalankan proses produksinya dari awal hingga akhir (Antandito et al., 2014). Karyawan produksi sendiri merupakan karyawan yang

menjalankan segala proses produksi dari tahap awal pembuatan bahan mentah sampai menjadi sebuah produk yang siap didistribusikan (Kristanti & Pangastuti, 2019). Pemenuhan hak karyawan produksi penting karena memiliki dampak positif dalam hal kesejahteraan sepanjang hidup mereka. Karyawan yang memiliki perasaan positif dan bahagia akan meningkatkan perasaan keterikatan, kreativitas, produktivitas sekaligus kualitas sumber daya yang mereka miliki (Albrecht, 2010). Pemaknaan terhadap kesejahteraan mengarah pada evaluasi positif yang dirasakan dari pengalaman hidup selama ini yang berorientasi pada rasa bahagia yang subjektif atau sering disebut menggunakan istilah *subjective well-being* (Anindya & Soetjiningsih, 2017).

Subjective well-being merupakan bagian penting dalam hidup individu yang berkaitan dengan evaluasi kehidupan yang dirasakan dan dibangun dari banyak domain, salah satunya adalah domain pekerjaan (Diener, 2000). *Subjective well-being* saat ini menjadi perhatian besar dan merambah ke dunia industri dan organisasi, seperti perusahaan. *Subjective well-being* dipercaya mampu meningkatkan produktivitas dalam dunia kerja dan dapat meningkatkan perekonomian. Hal ini dibuktikan dengan *subjective well-being* telah didukung oleh *Organization for Economic Cooperation and Development* (OECD) untuk masuk dalam indikator kemajuan pembangunan ekonomi dan sosial sejak tahun 2013 (Maddux, 2018). *Subjective well-being* juga mempengaruhi hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh Kuykendall dan Tay (2015) yang menyebutkan bahwa *subjective well-being* dapat meningkatkan sumber daya atau kemajuan kinerja pada organisasi.

Subjective well-being yang dirasakan karyawan memiliki dampak pada meningkatnya kinerja sejalan dengan meningkatnya produktivitas kinerja suatu organisasi (Bryson et al., 2015). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang diketahui memiliki *subjective well-being*, kinerjanya akan baik. Dampak nyata lain yang ditimbulkan menurut Diener dan Suh (2000) yaitu apabila *subjective well-being* yang dimiliki individu tidak begitu baik, individu tersebut akan kurang bertanggung jawab, sebaliknya apabila *subjective well-being*-nya baik, individu tersebut akan cenderung bertanggung jawab. Penelitian Qu dan Wang (2015) menjelaskan bahwa *subjective well-being* penting dimiliki oleh karyawan dalam dunia industri, apalagi tuntutan dunia kerja yang begitu keras. Penelitian ini juga menyebutkan bahwa pengabaian *subjective well-being* akan berdampak pada perasaan jenuh dan *burn out*. *Burn out* berbahaya karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Burn out*

menyebabkan kinerja yang baik selama ini dibangun akan menurun, yang membuat performa suatu perusahaan ikut menurun (Fajriani & Septiari, 2015).

Kasebir dan Diener (2009) menyebutkan bahwa *subjective well-being* merupakan suatu evaluasi tentang bagaimana individu memandang hidupnya dalam hal positif dilihat dari sisi penilaian kognitif dan reaksi terhadap penilaian suasana hati atau secara afektif. Diener dan Suh (2000) juga menjelaskan bahwa *subjective well-being* yaitu bagaimana individu merasa mereka telah hidup dengan benar, menikmati hidup, dan mencapai kepuasan yang terkadang seringkali dibandingkan dengan standar masyarakat. *Subjective well-being* menurut Diener (2000) yaitu suatu evaluasi yang dilakukan dari individu tentang kehidupannya selama ini yang menyangkut kedua aspek yaitu afektif dan kognitif. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki *subjective well-being* baik adalah individu yang memiliki banyak emosi positif dibandingkan dengan emosi negatif. Secara sederhana maka *subjective well-being* dapat didefinisikan sebagai suatu sikap dari evaluasi diri yang positif dan menyeluruh dari pengalaman kehidupan individu yang ditandai dengan dua aspek yaitu kognitif dan afektif.

Diener (2000) menjelaskan jika *subjective well-being* memiliki dua aspek, yaitu: (1). Aspek kognitif, berhubungan dengan *life satisfaction* (kepuasan hidup) yaitu pemaknaan atau pernyataan tentang bagaimana seseorang menikmati kehidupannya secara positif dalam berbagai aspek kehidupan secara umum. Menurut Diener, et al. (1999) kepuasan akan hidup di dalamnya terdapat kepuasan terhadap domain umum secara menyeluruh terhadap kehidupan masa lalu dan saat ini juga domain khusus seperti pekerjaan, kesehatan, keluarga, kenyamanan, afiliasi dengan orang lain dan keuangan. (2). Aspek afektif berhubungan dengan evaluasi perasaan atau suasana hati yang terdiri dari *positive affect* (penilaian positif), dan *negative affect* (penilaian negatif) (Diener, 2000). *Positive affect* (penilaian positif) merupakan suatu perasaan atau pengalaman dan suasana hati yang berada dalam kondisi menyenangkan.. Menurut *Scale of Positive and Negative Experience* (SPANE) yang dikemukakan Diener dan Ryan (2008) *positive affect* memiliki komponen yaitu penyikapan secara positif, baik, menyenangkan, bahagia, nyaman, dan puas akan hidup. *Negative affect* merupakan kebalikan dari *positive affect* yaitu suatu perasaan dan suasana hati yang berada dalam kondisi tidak menyenangkan. SPANE juga menyebutkan bahwa *negative affect* memiliki komponen yaitu penyikapan emosi secara buruk, kurang menyenangkan, frustrasi, negatif, takut, sedih dan marah akan hidup.

Penelitian dari Yuliana dan Handoyo (2020) menyebutkan bahwa karakteristik yang ditunjukkan apabila seorang karyawan memiliki *subjective well-being* yang baik adalah mereka mampu menikmati kehidupan, bisa membagi waktu, dan menjalin relasi yang baik. *Subjective well-being* yang rendah menunjukkan karakteristik sebaliknya dimana karyawan akan kurang menikmati kehidupan, sulit membagi waktu dengan keluarga, juga sulit untuk menjalin relasi yang baik dengan rekan kerja.

Pabrik "X" merupakan contoh dari suatu perusahaan yang memproduksi dan juga melakukan pengiriman atau distribusi ke beberapa wilayah di Indonesia. Berdasarkan wawancara dengan *Manager* bagian produksi, disebutkan bahwa karyawan bagian produksi seperti sakit dan tidak memiliki keinginan *resign*. Dua karyawan produksi bagian penggilingan *shift A* juga menyebutkan bahwa karyawan bagian produksi tersebut juga bersyukur atas pencapaian yang telah diraih melihat perjuangan mereka yang mayoritas sudah bekerja di Pabrik tersebut sedari lulus Sekolah Menengah Atas (SMA). Mereka juga merasa nyaman ketika bekerja tanpa membandingkan apa yang mereka miliki saat ini dengan tetangga atau orang disekitar mereka. Menurut dua karyawan bagian penggilingan *shift B* mereka juga bangga dan tidak malu dengan apa yang dimiliki saat ini karena sudah mampu membantu perekonomian keluarga. Mereka juga memiliki perasaan saling mengasihi dan tolong menolong dengan rekan kerja yang lain apabila terdapat kendala di saat proses produksi. Seorang karyawan bagian pengepresan menyebutkan bahwa meskipun terkadang merasa lelah secara fisik, mereka tetap berusaha maksimal dan tidak mengeluh sehingga kesalahan produksi dapat diminimalisir. Seorang karyawan bagian pengepakan juga menyebutkan bahwa para karyawan selalu terlihat senang tanpa ada perasaan kesal atau cemberut ketika bekerja bahkan saat lembur sekalipun.

Berdasarkan wawancara dengan *Manager* bagian produksi disebutkan bahwa sesama karyawan saling menjalin hubungan kerja sama yang baik dan saling memberi semangat. Karyawan tidak pernah meninggalkan rekan kerjanya yang berada dalam satu *shift*. Dua karyawan bagian penggilingan *shift A* menyebutkan bahwa sesama karyawan saling mengobrol untuk menghabiskan waktu lembur. Mereka juga merasa senang karena keseluruhan dari mereka telah diapresiasi dengan dijadikan karyawan tetap dan mendapatkan tunjangan, diantaranya: tunjangan hari raya dan tunjangan anak, juga didaftarkan dalam Asuransi Kesehatan, meskipun dengan gaji yang bernilai cukup dan berbeda tergantung lama bekerja.

Menurut dua karyawan bagian penggilingan *shift B* menyebutkan ketika di awal mereka masih kesulitan bagaimana mengolah bahan baku, atasan memberikan bimbingan langsung pada karyawan. Seorang karyawan bagian pengepresan juga menambahkan bahwa selama proses produksi, mereka juga saling berbagi cerita atau terkadang curhat mengenai permasalahan diluar pekerjaan karena sudah merasa seperti saudara dengan sesama rekan kerja

Kondisi tekanan kerja yang berat bagi karyawan bagian produksi yang terkadang mengharuskan tambahan jam kerja bagi karyawannya, tidak membuat para karyawan bagian produksi tersebut mengeluh atau marah. Mereka justru bersyukur dan menganggap bahwa Tuhan sedang memberikan kelebihan rezeki bagi mereka. Penjelasan tersebut sesuai dengan pengertian dari *subjective well-being* menurut Diener (2000) yang menyebutkan bahwa *subjective well-being* merupakan suatu evaluasi atau penilaian individu terhadap kehidupannya secara positif dalam hal pemikiran (kognitif) dan luapan perasaan yang dirasakan (afektif).

Diener (2000) menyebutkan bahwa *subjective well-being* dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu: faktor demografi, kepribadian, dan budaya. Faktor demografi berkaitan dengan karakteristik personal seperti *gender*, pendidikan, usia, religiusitas, status pernikahan, dan pendapatan (Diener et al., 1999). Faktor kepribadian mengarah pada jenis kepribadian ekstraversi atau neurotisme, dan faktor budaya memiliki keterkaitan dengan kebiasaan dari pola hidup masyarakat atau individu seperti *self esteem*, dukungan sosial, strategi *coping*, optimisme, dan tingkat regulasi keinginan dari seseorang (Diener, 2000). Penjelasan tersebut menerangkan bahwa salah satu dari faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* adalah dukungan sosial. Dukungan sosial pada masyarakat yang menganut kolektivisme memiliki pengaruh lebih tinggi terhadap *subjective well-being* (Diener, 2000). Indonesia merupakan salah satu contoh negara dengan budaya kolektivitas yang tinggi tersebut (Puspitasari & Fuad, 2018). Hal tersebut mendasari dipilihnya dukungan sosial dalam penelitian ini mengingat dukungan sosial memiliki pengaruh yang tinggi pada tipe negara yang menganut kolektivisme.

Dukungan sosial sendiri memiliki beberapa pengertian menurut para ahli. Menurut Sarason et al. (1990) dukungan sosial merupakan suatu keterikatan individu dengan orang lain dan menekankan pada kualitas jaringan sosial tersebut. Menurut Sarafino dan Smith (2017) dukungan sosial yaitu suatu ketersediaan dukungan, kenyamanan, kepedulian, serta pemberian bantuan dan semangat dari orang lain yang diberikan

kepada seseorang. Menurut Weiss (1974) dukungan sosial merupakan suatu pola interaksi sumber daya dan hubungan yang intens atau dekat dari orang-orang yang berada dalam lingkup terdekat. Berdasarkan uraian diatas maka dukungan sosial dapat didefinisikan sebagai suatu persepsi terhadap ketersediaan sumber daya dukungan yang diperoleh dari rekan kerja.

Beberapa penelitian seperti yang dilakukan Sarafino dan Smith (2017) menyebutkan bahwa dukungan sosial bisa diperoleh dari berbagai macam sumber seperti salah satunya adalah dari lingkungan tempat bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian dari House et al. (1988) bahwa lingkungan organisasi yang didalamnya terdapat rekan kerja merupakan salah satu sumber dari dukungan sosial. LaRocco et al. (1980) juga menyebutkan bahwa pemberian dukungan dari lingkungan organisasi yang berasal dari rekan kerja dapat menurunkan stress. Penelitian dari Thoits (1986) juga menjelaskan bahwa rekan kerja merupakan salah satu yang dapat membuat seseorang merasa memiliki dukungan sosial dan mereduksi stress.

Menurut Weiss (1974) dukungan sosial memiliki aspek-aspek sebagai berikut: (1). *Attachment* (kelekatan), merupakan perasaan dekat secara emosional juga pemberian suatu rasa aman sehingga muncul suatu rasa nyaman (2). *Social integration* (integrasi sosial), merupakan suatu perasaan memiliki dalam suatu lingkup kelompok sehingga ada kesempatan untuk melakukan sesuatu secara bersama-sama. (3). *Opportunity for nurturance* (kesempatan turut mengasuh), merupakan suatu perasaan yang dimiliki, ketika merasa dirinya dapat diandalkan oleh orang lain untuk meringankan beban ataupun tekanan hidup orang lain (4). *Reassurance of worth* (adanya sebuah pengakuan), merupakan suatu penghargaan atau pengakuan atas kemampuan, kompetensi, ataupun keahlian yang dimiliki. (5). *A sense of reliable alliance* (terdapat orang lain yang dapat diandalkan), merupakan suatu ketersediaan dari orang lain untuk memberikan bantuan ketika terjadi kesulitan atau terdapat seseorang yang dapat diandalkan bila permasalahan tersebut terjadi. (6). *The obtaining of guidance* (nasihat atau bimbingan), merupakan suatu ketersediaan bimbingan atau nasihat apabila terjadi permasalahan yang didapat dari orang lain sehingga muncul suatu solusi atas suatu permasalahan.

Hubungan yang ada antara dukungan sosial dengan *subjective well-being* sangat menarik untuk diteliti salah satunya menurut penelitian oleh Lutfiyah (2017) yang menemukan sebuah korelasi yang ada antara dukungan sosial dengan *subjective well-being*, dimana sifatnya searah bahwa ketika dukungan sosial

yang dirasakan tinggi maka akan diikuti oleh tingginya *subjective well-being* yang dirasakan individu.

Terdapat beberapa penelitian lain yang relevan yaitu penelitian oleh Setiawan et al. (2020) dengan judul “Hubungan antara Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Subjektif Pada Anggota TNI AU di Kota X”, menyebutkan hasil bahwa terdapat hubungan signifikan yang terjalin antara pendapatan dengan kesejahteraan subjektif. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Silalahi et al. (2019) dengan judul “Hubungan *Self Efficacy* dan Dukungan Sosial dengan *Subjective Well-Being* Korban Penyalahgunaan Napza di Balai Rehabilitasi Sosial Napza Insyaf Medan”. Penelitian ini menyebutkan hasil bahwa antara *self efficacy* dan dukungan sosial dengan kesejahteraan subjektif terdapat suatu korelasi. Penelitian ketiga dilakukan oleh Safarina et al. (2019) dengan judul “Hubungan harga diri dan optimisme dengan kesejahteraan subjektif pada mahasiswa Magister Psikologi Universitas Medan Area”. Hasil dari penelitian menyebutkan yaitu adanya hubungan antara harga diri dan optimisme dengan kesejahteraan subjektif pada mahasiswa Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Pada penelitian terdahulu tersebut menggunakan subjek anggota TNI AU, korban penyalahgunaan NAPZA di Balai Rehabilitasi dan juga mahasiswa Psikologi tingkat magister, sedangkan penelitian yang dilakukan menggunakan subjek karyawan bagian produksi. Variabel bebas pada penelitian terdahulu juga berbeda dimana penelitian tersebut menggunakan variabel pendapatan, *self efficacy*, harga diri dan optimism, sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan variabel bebas dukungan sosial yang difokuskan kepada rekan kerja.

Beberapa penelitian sudah banyak yang meneliti variabel dukungan sosial ataupun *subjective well-being*, namun peneliti tertarik untuk melakukan penelitian serupa di Pabrik “X” karena belum pernah ada penelitian tentang *subjective well-being* ataupun dukungan sosial yang berfokus pada rekan kerja yang dilakukan di Pabrik tersebut dengan subjek karyawan. Karyawan disana juga memiliki karakteristik yang merujuk pada adanya dukungan sosial juga *subjective well-being*. Hasil penelitian dapat dijadikan acuan agar perusahaan dapat lebih memperhatikan kesejahteraan bagi para karyawan sehingga perilaku positif yang ditunjukkan karyawan bagian produksi dapat dipertahankan.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas peneliti tertarik pada fenomena yang terjadi di Pabrik “X” tersebut guna untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan *subjective well-being* pada karyawan bagian produksi.

METODE

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian berjenis kuantitatif menggunakan pendekatan korelasional. Menurut Azwar (2017) pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berbasis numerikal atau angka dengan metode statistika. Pada penelitian yang akan dilakukan ini, analisis data memiliki tujuan yaitu mengetahui apakah terdapat suatu hubungan antara dukungan sosial dengan *subjective well-being* pada karyawan bagian produksi di Pabrik “X”.

Penelitian yang dilakukan mengambil populasi yaitu seluruh karyawan bagian produksi Pabrik “X” yang berstatus karyawan tetap. Teknik *sampling* jenuh atau total populasi adalah teknik yang dipilih pada penelitian ini. Sugiyono (2019) menyebutkan bahwa *sampling* jenuh atau total populasi merupakan suatu teknik pengambilan sampel yang melibatkan keseluruhan dari total populasi dan penambahan jumlahnya tidak mempengaruhi hasil yang diperoleh. Sampel pada penelitian ini terdiri dari 71 karyawan dengan ketentuan 30 orang digunakan sebagai uji coba (*try out*) dan 41 orang lainnya sebagai subjek penelitian yang sebenarnya.

Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert yang didalamnya terdapat pernyataan atau aitem dengan memiliki lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) (Azwar, 2017). Instrumen penelitian menggunakan pernyataan berupa aitem *favourable* dan *unfavourable*. *Favourable* yaitu aitem yang mendukung dari karakteristik perilaku subjek sedangkan *unfavourable* merupakan aitem yang tidak mendukung karakteristik dari perilaku subjek (Azwar, 2019).

Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti dengan cara membagikan *link google form* yang berisi skala dukungan sosial yang dibuat berdasarkan dimensi dari teori dari Weiss (1974) yang terdiri dari enam aspek, yaitu: *attachment* (kelekatan), *social integration* (integrasi sosial), *opportunity for nurturance* (kesempatan turut terlibat atau mengasuh), *reassurance of worth* (adanya sebuah pengakuan), *a sense of reliable alliance* (terdapat orang lain yang dapat diandalkan), dan aspek *the obtaining of guidance* (adanya nasihat) juga skala *subjective well-being* yang disusun berdasarkan teori milik Diener (2000) yang berisi aspek

kognitif dan afektif yang diberikan kepada karyawan bagian produksi.

Penelitian diawali dengan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan dengan memanfaatkan bantuan *software* SPSS 24.00 *for windows*. Uji validitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur mampu mengukur sesuai dengan fungsinya (Azwar, 2015). Aitem dikatakan valid apabila nilai koefisien validitas melebihi nilai 0,30 (Azwar, 2015). Uji validitas pada penelitian ini menggunakan validitas konstruk yang dilakukan dengan teknik *corrected total-item correlation*. Aitem dikatakan valid apabila menunjukkan angka 0,30 keatas dan bernilai positif karena berarti aitem memiliki daya beda yang tinggi dan konstruk yang kuat sedangkan apabila berada di bawah nilai 0,30 berarti aitem memiliki daya beda yang rendah dan konstruk yang kurang kuat. Penelitian ini menunjukkan terdapat 38 aitem dukungan sosial yang dikatakan valid dengan memiliki daya beda aitem yaitu 0,302-0,784 dan 34 aitem *subjective well-being* yang dikatakan valid dengan memiliki daya beda aitem yaitu 0,329-0,803. Jumlah total aitem skala pada penelitian ini adalah 72 aitem.

Reliabilitas merupakan tingkat kecermatan dan konsistensi dari alat ukur yang digunakan dari waktu ke waktu (Azwar, 2019). Pada uji reliabilitas dengan teknik *alpha cornbach* melalui bantuan dari *software* SPSS 24.00 *for windows* menunjukkan angka untuk variabel dukungan sosial sebesar 0,938 dan untuk variabel *subjective well-being* sebesar 0,908. Reliabilitas ini dapat dikatakan tinggi, dimana menurut Azwar (2015) reliabilitas suatu instrumen dapat disebut tinggi apabila mendekati 1,00 begitupun sebaliknya dikatakan memiliki reliabilitas rendah apabila mendekati 0 atau semakin jauh dari 1,00.

Teknik analisis data korelasi *product moment* dipilih dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan *software* 24,00 *for windows* dengan ketentuan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Analisis data dapat dijalankan apabila memenuhi asumsi bahwa data tersebut berdistribusi secara normal dan linier maka dari itu sebelum uji korelasi diharuskan melewati tahap uji normalitas dan linieritas. Data dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal sedangkan apabila memiliki nilai di bawah 0,05 berarti data tersebut berdistribusi tidak normal ($p < 0,05$) (Sugiyono, 2019).

Pada penelitian ini menggunakan uji linieritas dengan melihat dua cara yaitu *linearity* dan *deviation from linearity* melalui bantuan *test for linearity* dengan bantuan *software* SPSS 24.00 *for windows*. Pedoman dari uji linieritas ini yaitu apabila melihat *linearity*,

data disebut memiliki hubungan yang linier apabila nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) sedangkan data yang mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) memiliki arti yaitu hubungan yang tidak linier. Cara kedua yaitu melihat *deviation from linearity*, data disebut memiliki hubungan yang linier apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) sedangkan data yang mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) memiliki hubungan yang tidak linier.

HASIL PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan pada subjek 41 karyawan bagian produksi di Pabrik "X" yang terdiri dari 23 karyawan perempuan dan 18 orang karyawan laki-laki, memperoleh hasil statistik deskriptif dengan bantuan *software SPSS 24.00 for windows* yaitu sebagai berikut.

Tabel 1. Deskripsi Hasil Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Dukungan Sosial	41	140	170	156.80	7.756
SWB	41	135	161	146.27	6.103

Berdasarkan tabel yang disajikan di atas, diperoleh data statistik deskriptif, dimana nilai rata-rata (*mean*) dari variabel dukungan sosial menunjukkan angka sebesar 156,80 dengan nilai tertingginya 170 dan nilai terendah 140. Nilai *mean* menunjukkan bahwa karyawan merasa mendapat dukungan sosial yang tinggi. Pada variabel *subjective well-being* diperoleh nilai rata-rata yaitu 146,27 dengan nilai tertinggi yang didapat yaitu 161 dan nilai terendah menunjukkan angka 135. Nilai *mean* ini menunjukkan bahwa terdapat *subjective well-being* yang tinggi dari para karyawan.

Pada Standar deviasi variabel dukungan sosial menunjukkan nilai sebesar 7,756 sedangkan pada variabel *subjective well-being* standar deviasinya yaitu sebesar 6,103.

Standar deviasi pada variabel dukungan sosial merepresentasikan nilai *mean* secara keseluruhan, dan nilainya lebih kecil daripada nilai *mean*nya sendiri maka menandakan data bersifat homogen dan hasilnya normal tidak terdapat bias dari hasil penelitian. Pada standar deviasi variabel *subjective well-being* juga memiliki nilai yang lebih kecil daripada nilai *mean*nya sendiri maka menandakan data bersifat homogen dan hasilnya normal tidak terdapat bias dari hasil penelitian

A. Analisis Data

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Data dilanjutkan dengan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan linieritas sebagai syarat dilakukannya uji hipotesis. Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat kenormalan sebaran distribusi data dari masing-masing variabel penelitian (Sugiyono, 2019). Uji normalitas tersebut dilakukan dengan teknik *Kolmogrov-smirnov* yang memanfaatkan bantuan *software SPSS 24.00 for windows*. Data yang diolah tergolong normal jika memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 ($p > 0,05$) sedangkan data tergolong berdistribusi tidak normal jika nilai signifikansi yang ditunjukkan di bawah 0,05 ($p < 0,05$) (Sugiyono, 2019). Berikut pedoman dari kategorisasi normalitas distribusi data.

Tabel 2. Kategorisasi Normalitas Data

Nilai signifikansi	Interpretasi
Sig < 0,05	Data berdistribusi tidak normal
Sig > 0,05	Data berdistribusi normal

Pengolahan dari uji normalitas sebaran distribusi data dengan *Kolmogrof-smirnov* menghasilkan nilai sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
Dukungan sosial	0,200	Data berdistribusi normal
SWB	0,200	Data berdistribusi normal

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel diperoleh nilai signifikansi untuk uji normalitas penelitian, yaitu variabel dukungan sosial menunjukkan angka signifikansi 0,200 sedangkan variabel *subjective well-being* juga menunjukkan hasil serupa yakni 0,200.

Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian yang terdiri dari dukungan sosial juga *subjective well-being* memiliki sebaran data yang berdistribusi normal karena sesuai dengan pedoman, kedua variabel memiliki nilai signifikansi yang melebihi angka 0,05 ($0,200 > 0,05$).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas yang dilakukan dalam penelitian ini bermaksud untuk mengetahui hubungan kedua variabel yakni dukungan sosial dan *subjective well-being* apakah terdapat hubungan secara linier atau justru tidak. Uji linieritas selanjutnya dilakukan melalui teknik *test for linearity* menggunakan bantuan *software SPSS 24.00 for windows*. Menurut Sugiyono (2012) data hasil uji linieritas dapat dilihat melalui dua metode yaitu dari *linearity* maupun *deviation from linearity* pada tabel uji linieritas.

Berdasarkan *linearity*, data disebut memiliki hubungan yang linier apabila nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) sedangkan apabila data menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) dikatakan berhubungan tidak linier. Pedoman ketentuan linieritas data berdasarkan *linearity* disajikan sebagai berikut.

Tabel 4. Kategorisasi Linieritas Data Berdasarkan Linearity

Nilai signifikansi	Interpretasi
Sig < 0,05	Data linier
Sig > 0,05	Data tidak linier

Pengolahan dari uji linieritas data menggunakan *test for linearity* menggunakan bantuan *software SPSS 24.00 for windows* menghasilkan data sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas Berdasarkan Linearity

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
Dukungan sosial* SWB	0,000	Data linear

Berdasarkan data pada tabel di atas, diperoleh hasil dari uji linieritas berdasarkan teknik melihat *linearity* kedua variabel penelitian, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini dibawah angka 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan sesuai ketentuan dalam pedoman kategori linieritas data maka data tersebut dapat dikatakan memiliki hubungan secara linier.

Pada cara melihat *deviation from linearity*, data disebut memiliki hubungan yang linier apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) sedangkan data yang

mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) memiliki hubungan yang tidak linier. Pedoman ketentuan linieritas data berdasarkan *deviation from linearity* disajikan sebagai berikut.

Tabel 6. Kategorisasi Linieritas Data Berdasarkan Deviation from Linearity

Nilai signifikansi	Interpretasi
Sig > 0,05	Data linier
Sig < 0,05	Data tidak linier

Pengolahan dari uji linieritas data menggunakan *test for linearity* menggunakan bantuan *software SPSS 24.00 for windows* menghasilkan data sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas Berdasarkan Deviation from Linearity

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
Dukungan sosial* SWB	0,793	Data linear

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel di atas, diperoleh hasil uji linieritas dengan melihat *deviation from linearity* dari kedua variabel, yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,793. Hasil ini diatas angka 0,05 ($0,793 > 0,05$) dan sesuai ketentuan dalam pedoman kategori linieritas data maka data tersebut dapat dikatakan memiliki hubungan secara linier.

B. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan memiliki tujuan yaitu melihat adakah hubungan antara variabel bebas yaitu dukungan sosial dengan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu *subjective well-being*. Hipotesis yang nantinya akan diuji dan dibuktikan pada penelitian ini yakni apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *subjective well-being* pada karyawan bagian produksi. Uji Hipotesis dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment* menggunakan bantuan *software SPSS 24.00 for windows*. Hasil analisis dari korelasi dapat dikategorikan menjadi beberapa tingkatan, dimana menurut Sugiyono (2019) besaran korelasi memiliki lima kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, kuat, dan sangat kuat. Pedoman dalam melihat korelasi menurut Sugiyono (2019) dapat dilihat dengan tabel di bawah ini.

Tabel 8. Kriteria Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Kriteria
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Hubungan dari kedua variabel dikatakan signifikan apabila memenuhi ketentuan pedoman yaitu apabila nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan angka dibawah 0,05 ($p < 0,05$) sedangkan apabila nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan angka diatas 0,05 ($p > 0,05$) maka hubungan variabel tidak signifikan. Pedoman ketentuan penerimaan hipotesis tersaji dalam tabel berikut.

Tabel 9. Ketentuan Uji Korelasi

Nilai signifikansi	Interpretasi
Sig < 0,05	Hubungan Signifikan
Sig > 0,05	Hubungan Tidak Signifikan

Penelitian ini memiliki hipotesis yaitu terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *subjective well-being* pada karyawan bagian produksi. Di bawah ini merupakan hasil dari uji korelasi menggunakan *Product moment* melalui bantuan *software* SPSS 24.00 *for windows* untuk variabel dukungan sosial dengan *subjective well-being*, yaitu sebagai berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi

Variabel	Pearson Correlation	Nilai sig	Keterangan
Dukungan sosial* SWB	0.802**	0,000	Data berhubungan signifikan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari hasil uji hipotesis didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sesuai dengan pedoman ketentuan yaitu apabila nilai signifikansi yang diperoleh dibawah angka 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis dikatakan bisa diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara variabel dukungan sosial dengan *subjective well-being*.

Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) antara kedua variabel yakni dukungan sosial dan *subjective well-being* mencapai angka 0,802 ($r=0,802$). Sesuai dengan ketentuan maka nilai korelasinya tergolong sangat kuat. Nilai signifikansi 0,802 juga menunjukkan arah penelitian yaitu positif dimana kedua variabel yaitu dukungan sosial dan *subjective well-being* memiliki suatu hubungan yang sifatnya searah atau sebanding. Hubungan yang sebanding ini berarti bahwa apabila skor variabel dukungan sosial tinggi akan diikuti

dengan tingginya pula skor dari variabel *subjective well-being* hal sebaliknya juga berlaku apabila skor pada variabel dukungan sosial rendah maka akan diikuti rendahnya skor *subjective well-being* pula. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik simpulan bahwa terdapat hubungan secara positif yang sangat kuat antara variabel dukungan sosial dengan *subjective well-being* pada karyawan bagian produksi.

PEMBAHASAN

Penelitian yang telah dilakukan ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dukungan sosial dengan *subjective well-being* pada karyawan bagian produksi. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini memiliki hipotesis yang berbunyi “apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *subjective well-being* pada karyawan bagian produksi?” yang telah diuji korelasinya menggunakan teknik korelasi *Product moment* dengan memanfaatkan bantuan dari *software* SPSS 24.00 *for windows*. Hasil pengolahan data penelitian yang dilakukan pada 41 karyawan bagian produksi Pabrik “X”, sesuai dengan tabel 10. menemukan hasil yaitu sebesar 0,000, dimana nilai signifikansi korelasi tersebut berada di bawah angka 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa hipotesis penelitian dapat diterima dimana kedua variabel penelitian tersebut memiliki hubungan secara signifikan sesuai dengan pedoman di tabel 9.

Uji hipotesis menggunakan *Product moment* pada tabel 12. menunjukkan besaran dari koefisien korelasi (r) yaitu senilai 0,802 ($r=0,802$). Menurut nilai dari koefisien korelasi tersebut maka hubungan diantara kedua variabel yaitu dukungan sosial dan *subjective well-being* masuk dalam kategori sangat kuat seperti yang dicantumkan dalam tabel 8, dimana korelasi termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada pada rentang 0,80-1,00. Korelasi sangat kuat ini merupakan korelasi tertinggi dalam kategorisasi menurut Sugiyono (2019).

Nilai koefisien korelasi (r) pada uji hipotesis yang menunjukkan angka yaitu senilai 0,802 ($r=0,802$) juga berguna untuk menunjukkan arah hubungan dari variabel yang diuji. Penelitian ini menemukan bahwa koefisien korelasi (r) bertanda positif, yang memiliki makna bahwa hubungan dari variabel dukungan sosial dengan *subjective well-being* adalah searah. Arti dari hubungan yang searah ini yaitu apabila variabel bebas yaitu dukungan sosial memiliki skor yang tinggi akan disertai dengan skor yang tinggi pada variabel terikat yaitu *subjective well-being* pula, begitupun sebaliknya apabila variabel dukungan sosial mendapat skor yang

rendah maka akan disertai dengan pemakin rendahnya skor dari variabel *subjective well-being*.

Menurut hasil dari koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan sangat kuat dan arah hubungannya bersifat positif atau searah menunjukkan bahwa *subjective well-being* yang dimiliki oleh para karyawan bagian produksi akan meningkat seiring dengan adanya dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja. Hal seperti ini disebabkan oleh ketika para karyawan bagian produksi mendapat dukungan dari rekan kerja maupun atasan saat bekerja, tuntutan pekerjaan yang berat tidak akan terlalu terasa dan mereka akan nyaman menjalani rutinitas yang membuat mereka selalu bersyukur dengan kehidupan saat ini juga pekerjaan yang mereka miliki. Perasaan nyaman dan bahagia akan memunculkan penilaian positif dimana mereka akan merasa bersyukur dan tidak pernah mengeluh atau memiliki perasaan negatif yang lain yang dapat mengganggu produktifitas dari perusahaan dan mereduksi stress akibat tekanan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Chou (2015) bahwa merasa didukung, diperhatikan, dan dihargai oleh lingkungan tempat bekerja yang isinya rekan kerja mereduksi adanya stress. Stress disini berawal dari suasana hati yang negatif yang merupakan salah satu aspek dari *subjective well-being*, yang mana apabila suasana hati negatif rendah akan disertai meningkatnya suasana hati positif.

Karyawan bagian produksi Pabrik "X" tersebut menunjukkan bahwa adanya sikap terhadap *subjective well-being* yang baik. Hal tersebut sesuai dengan studi pendahuluan yang dilakukan dimana mereka tetap merasa bersyukur dengan segala pencapaian saat ini, baik dari hubungan interpersonal, pekerjaan, kesehatan, maupun pengalaman hidup yang dimiliki baik dulu maupun sekarang. Hasil penelitian menemukan bahwa dari nilai rata-rata *subjective well being* berada pada kategori tinggi yaitu mencapai skor 156,80. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun terkadang terdapat keluhan yang dirasakan, misalnya ketika terdapat lembur kerja namun tidak mengurangi evaluasi hidup yang baik oleh para karyawan bagian produksi tersebut karena karyawan memiliki penilaian positif dari aspek kognitif yang terdiri dari kepuasan terhadap hidup masa lalu dan saat ini, pekerjaan, hubungan interpersonal, dan pekerjaan juga penilaian positif pada aspek afektif seperti perasaan senang, bangga, nyaman, dan antusias di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan Wulandari dan Widyastuti (2014) bahwa salah satu faktor kebahagiaan di tempat kerja adalah hubungan baik dengan orang lain dan lingkungan kerja yang nyaman.

Diener (2000) menyebutkan bahwa *subjective well-being* adalah suatu evaluasi atau penilaian yang dilakukan oleh individu tentang kehidupannya selama ini yang berisi penilaian kognitif maupun afektif. Karyawan produksi yang memiliki *subjective well-being* tinggi akan memiliki pandangan yang baik terhadap kehidupannya, merasakan lebih banyak emosi positif seperti bahagia, antusias, nyaman, dan kasih sayang dibandingkan dengan emosi negatif seperti marah, frustrasi, kecewa, dan merasa bersalah sehingga tujuan produksi dapat tercapai secara optimal.

Diener (2000) menyebutkan bahwa aspek dari *subjective well-being* terdiri dari dua hal yaitu aspek kognitif yang berhubungan dengan kepuasan individu terhadap kehidupannya dari berbagai macam sisi seperti pekerjaan, hubungan interpersonal, kesehatan, kehidupan masa lalu, saat ini dan masa depan. Aspek lain yaitu aspek afektif berhubungan dengan suasana hati yang didominasi oleh perasaan positif dibandingkan perasaan negatif.

Pada aspek kognitif *subjective well-being* memiliki nilai rata-rata 4,379 yang merupakan aspek yang paling menonjol dan digambarkan dalam beberapa poin, yaitu: (1). Kepuasan karyawan bagian produksi terhadap kehidupan masa lalu, yang memiliki inti bagaimana karyawan bersyukur dan merasa lebih baik dengan pengalaman hidupnya di masa lalu. (2). Kepuasan karyawan bagian produksi terhadap kehidupan masa kini, yang memiliki inti yaitu bagaimana karyawan merasa menerima keadaan diri dan bersyukur atas segala pencapaian saat ini. (3). Kepuasan terhadap domain kesehatan, yang berintikan bahwa karyawan merasa bersyukur diberikan kesehatan fisik dan psikis juga selalu berfikir positif terhadap segala kelebihan dan kekurangan keadaan fisik diri sendiri. (4). Kepuasan karyawan terhadap domain domain interpersonal, yang berintikan merasa puas terhadap jalinan pertemanan ataupun persaudaraan yang baik. (5). Kepuasan karyawan terhadap domain pekerjaan, yang berintikan merasa puas akan pekerjaan yang dicapai saat ini. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa aspek kognitif lebih menonjol dari aspek yang lain sesuai dengan kondisi karyawan bagian produksi di Pabrik "X" dimana para karyawan bagian produksi merasa bersyukur dengan keadaan mereka saat ini dan dengan pekerjaan yang mereka jalani. Para karyawan tersebut tidak menyesali dengan keadaan hidup mereka sebagai seorang karyawan produksi. Hal ini sesuai dengan penelitian Arief dan Habibah (2015) yang menyebutkan bahwa bersyukur dapat membuat seseorang menikmati keadaan saat ini.

Pada aspek afektif pada *subjective well-being* digambarkan dalam beberapa poin, yaitu: (1).

Merasakan perasaan senang, yang berintikan bagaimana karyawan bagian produksi merasa senang dengan rutinitas harian juga perasaan senang bertemu banyak orang. (2). Karyawan merasakan adanya perasaan kasih sayang, yang berintikan bagaimana mereka merasa ingin menolong menghabiskan waktu dengan orang lain. (3). Karyawan merasakan perasaan antusias, yang berintikan bagaimana karyawan bersemangat menjalani hari dan pertemuan yang kaitannya dengan kehidupan pekerjaan. (4) Karyawan merasakan perasaan bangga, yang berintikan bagaimana mereka merasa bangga dengan pekerjaan tanpa berusaha menyembunyikan diri dan pencapaian, dan (5). Karyawan merasakan adanya perasaan nyaman, yang berintikan bagaimana mereka nyaman menjadi diri sendiri, nyaman bersama keluarga maupun orang terdekat. Aspek ini kurang menonjol dengan memiliki skor rata-rata 4,225. Hal ini sesuai dengan kondisi karyawan bagian produksi di Pabrik "X" dimana aspek ini berkaitan dengan suasana hati para karyawan disana yang terkadang berubah-ubah, meskipun didominasi rasa nyaman bersama rekan kerja atau perasaan bahagia ketika bekerja tetapi tidak dapat dipungkiri sebagai perusahaan manufaktur yang menerapkan jam lembur, para karyawan bagian produksi disana terkadang merasa lelah dengan tuntutan pekerjaan yang membuat suasana hati terkadang kurang positif atau berubah-ubah. Hal ini sejalan dengan pernyataan Talahatu (2018) bahwa kelelahan akan membuat perasaan negatif seperti sedih dan merasa kurang bersemangat menyerang individu.

Subjective well-being yang dimiliki individu memiliki banyak sekali faktor yang mempengaruhi. Diener (2000) menyebutkan bahwa faktor demografi, kepribadian, dan budaya merupakan faktor yang mempengaruhi *subjective well-being*. Faktor demografi berkaitan dengan karakteristik personal seperti *gender*, pendidikan, usia, religiusitas, status pernikahan, dan pendapatan (Diener et al., 1999). Faktor kepribadian mengarah pada jenis kepribadian, dan faktor budaya terdiri dari *self esteem*, strategi *coping*, optimisme, tingkat regulasi keinginan dari seseorang serta dukungan sosial. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* adalah dukungan sosial.

Menurut Weiss (1974) dukungan sosial merupakan suatu pola interaksi sumber daya dan hubungan yang intens atau dekat dari orang-orang yang berada dalam lingkup terdekat. Dukungan sosial dapat diperoleh salah satunya dari rekan kerja, hal ini didukung oleh penelitian dari House et al. (1988) bahwa lingkungan organisasi yang didalamnya terdapat rekan kerja merupakan salah satu sumber dari dukungan sosial. Dukungan sosial yang diberikan oleh

rekan kerja akan menambah kekuatan atau sumber daya bagi diri individu.

Weiss (1974) menyebutkan bahwa terdapat enam aspek dari dukungan sosial, yaitu: (1). *Attachment*, dimensi *attachment* berhubungan dengan adanya kedekatan hubungan dan memiliki keterikatan emosional dengan rekan kerja. (2). *Social integration*, dimensi ini berhubungan dengan perasaan individu yang merasa menjadi bagian suatu komunitas (3). *Opportunity for nurturance*, dimensi ini berhubungan dengan perasaan keberadaan diri mereka dibutuhkan dan menjadi tempat bergantung orang lain. (4) *Reassurance of worth*, dimensi ini berhubungan dengan adanya penghargaan oleh perusahaan dan perasaan dihargai dalam suatu komunitas. (5). *A sense of reliable alliance*, dimensi ini berhubungan dengan adanya orang lain yang dapat diandalkan dan dapat memberikan bantuan. (6). *The obtaining of guidance*, dimensi ini berhubungan dengan individu yang merasa memiliki tempat menampung keluh kesah dan memberikan nasihat.

Subjek dalam hal ini karyawan bagian produksi di Pabrik "X" memiliki persepsi yang baik terhadap dukungan sosial rekan kerja yang mereka terima. Hal ini sesuai dengan hasil dari studi pendahuluan yang dibuktikan dengan tingginya skor rata-rata dari dukungan sosial yang mencapai angka 146,27. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi tersebut menyikapi dengan baik tentang adanya kelekatan antar sesama rekan kerja, merasa tergabung dalam suatu komunitas yang mereka ikuti, memiliki kesempatan untuk terlibat dalam kehidupan rekan kerjanya seperti dijadikan teman berbagi cerita, mendapat penghargaan atas pencapaian yang mereka raih berupa ditetapkan sebagai karyawan tetap dan mendapat tunjangan, mendapatkan bimbingan apabila terdapat kesulitan dalam terkait dengan pekerjaan, dan memiliki rekan kerja yang dapat diandalkan ketika mereka sedang dalam kesulitan. Sikap yang paling menonjol dari variabel dukungan sosial tersebut yaitu *a sense of reliable alliance* (terdapat orang lain yang dapat diandalkan) yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,195. Hasil tersebut sesuai dengan kondisi karyawan bagian produksi di Pabrik "X" dimana para karyawan yang memiliki rekan kerja yang dapat diandalkan, dan saling tolong menolong meskipun bukan bagiannya membuat mereka merasakan adanya dukungan sosial dari rekan kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Nugraha (2020) bahwa dukungan yang bersifat ketersediaan bantuan merupakan aspek tertinggi yang mendukung dukungan sosial.

Dukungan sosial merupakan suatu ketersediaan sumber daya dari orang-orang terdekat yang memicu

perasaan dianggap, dihargai, dan membangkitkan antusias dari individu. Penelitian dari Sarason et al. (1983) menjelaskan bahwa individu dengan dukungan sosial yang tinggi memiliki karakteristik cenderung lebih optimis terhadap masa depan dibandingkan dengan mereka yang memiliki dukungan sosial yang rendah.

Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat korelasi antara dukungan sosial dengan *subjective well-being* pada karyawan bagian produksi di Pabrik "X". Hal ini didukung oleh penelitian dari Ramdani dan Safitri (2018) dengan judul "Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Subjektif Lansia Di Panti Jompo Anissa Ummul Khairat" yang menyebutkan hasil bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *subjective well-being* dengan taraf signifikansi 0,000. Penelitian ini dilakukan pada 40 lansia di Panti Jompo "Annisa Ummul Khoirot". Pada penelitian terdahulu ini *subjective well-being* diukur menggunakan empat dimensi dari teori *subjective well-being* yang dikemukakan oleh Diener (2000) akan tetapi terdapat perbedaan karena adanya spesifikasi dari tiap aspek. Aspek tersebut yaitu evaluasi terhadap kepuasan hidup secara global, kepuasan terhadap domain tertentu, afek positif dan afek negative. Pada aspek pertama yaitu evaluasi terhadap kepuasan hidup secara global mengacu pada bagaimana kepuasan hidup individu dari mulai lahir sampai dengan saat ini secara keseluruhan yang memiliki rata-rata skor 7,22. Pada aspek kedua yaitu kepuasan terhadap domain tertentu yang mengacu kepada evaluasi kehidupan sehari-hari seperti kepuasan hubungan interpersonal, kesehatan, dan pekerjaan yang memiliki rata-rata skor 25,52. Aspek ketiga yaitu afek positif yang berhubungan dengan suasana hati yang menyenangkan, mendapat skor rata-rata 15,37 dan aspek keempat yaitu afek negative yang berkaitan dengan suasana hati yang tidak menyenangkan mendapatkan skor rata-rata yaitu 15,4. Berdasarkan hasil tersebut diketahui aspek kedua yakni evaluasi terhadap domain khusus yang mencakup seputar hubungan interpersonal dan juga pekerjaan memiliki nilai yang paling tinggi dan menjadi aspek yang paling berpengaruh pada variabel *subjective well-being* dengan skor 25,52.

Pada saat karyawan mendapatkan dukungan dan memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan sesama rekan kerja pada ruang lingkup pekerjaan mereka dalam sebuah organisasi akan muncul perasaan nyaman saling memiliki dan perasaan positif lainnya. Hal ini yang memicu para karyawan untuk selalu bersyukur dan memiliki kepuasan terhadap kehidupan yang mereka jalani. Kepuasan tersebut dapat merambah ke berbagai sisi lain selain pekerjaan karena dalam

pemikiran mereka sudah tertanam pola pikir yang baik terhadap kehidupan yang dijalani.

Penelitian yang telah dilakukan ini memiliki nilai koefisien korelasi (r) yaitu 0,802 ($r=0,802$) yang bernilai positif seperti yang tercantum pada tabel 10. dimana hubungan antara variabel dukungan sosial dengan *subjective well-being* bersifat searah. Hal ini didukung oleh penelitian tentang dukungan sosial dan *subjective well-being* dari Febrina & Rinaldi (2020) dengan subjek 100 orang warga binaan lapas kelas IIA Padang. Hasil pada penelitian ini menjelaskan bahwa diantara variabel dukungan sosial dan *subjective well-being* memiliki korelasi yang positif, dimana pada penelitian ini nilai koefisien korelasinya yaitu 0,599 yang menyatakan bahwa hubungan antara dukungan sosial dengan *subjective well-being* merupakan hubungan yang searah. Temuan dari penelitian ini menyebutkan bahwa *subjective well-being* berkaitan erat dengan dukungan sosial yang dirasakan, dimana subjek justru memiliki tingkat dukungan sosial dan *subjective well-being* yang lebih tinggi dibandingkan saat studi pendahuluan.

Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian yang mendukung berasal dari Tarigan (2018) yang mana penelitian ini memiliki hasil bahwa antara variabel dukungan sosial dengan *subjective well-being* memiliki suatu korelasi. Penelitian ini dilakukan pada subjek 108 orang remaja yang memiliki orang tua tunggal. Penelitian ini memiliki nilai signifikansi yaitu 0,577. Nilai signifikansi ini bernilai positif yang berarti hubungan kedua variabel bersifat searah. Terdapat perbedaan nilai koefisien korelasi diantara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu ini. Hal ini disebabkan oleh perbedaan subjek, dimana penelitian yang dilakukan oleh peneliti berfokus pada dukungan sosial rekan kerja pada karyawan sedangkan penelitian terdahulu ini berfokus pada dukungan sosial pada subjek anak yang memiliki orang tua tunggal. Pada penelitian ini menemukan bahwa sebanyak 33% faktor penyebab *subjective well being* adalah dukungan sosial dengan sisanya dipengaruhi oleh factor-faktor lain.

Penelitian lain yang mendukung adanya hubungan signifikan antara dukungan sosial dengan *subjective well-being* adalah penelitian dari Samputri dan Sakti (2015) dimana penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan secara signifikan antara dukungan sosial dengan *subjective well-being* pada tenaga kerja wanita di PT. Arni Family Ungaran dengan subjek 80 orang tenaga kerja wanita pada rentang usia 18-25 tahun. Penelitian ini menemukan bahwa dukungan sosial yang bersifat pemberian pujian, penghargaan dan perhatian menjadi aspek tertinggi yang menentukan

tingginya *subjective well-being* yang dirasakan oleh individu karena mereka dianggap memiliki arti dan merasa dicintai.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Zuriati (2017) juga memiliki hasil bahwa dukungan sosial memiliki hubungan dengan *subjective well-being*. Temuan pada penelitian ini menemukan bahwa dukungan sosial yang rendah menyebabkan rendahnya *subjective well-being* pada subjek lansia penderita penyakit diabetes. Rendahnya pemberian semangat, bantuan, juga sumber daya moral membuat subjek kehilangan rasa bahagia, menurunkan *mood*, dan mengurangi kepuasan hidup yang dijalani selama ini.

Hubungan yang signifikan yang terdapat pada variabel dukungan sosial dan *subjective well-being* disebabkan oleh dukungan sosial membuat individu merasa lebih bersemangat dan bersyukur dengan kehidupannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfazillah dan Susandari (2019) dengan judul “Hubungan antara Dukungan Sosial dengan *Subjective Well-Being* pada Remaja Korban Perceraian Orangtua di Komunitas X Bandung”. Penelitian ini memiliki hasil yaitu terdapat keterkaitan erat antara dukungan sosial dengan *subjective well-being*. Penelitian ini mendapatkan temuan bahwa dukungan sosial dapat diberikan oleh rekan satu komunitas bukan hanya dari keluarga terdekat. Pada penelitian ini menyebutkan bahwa komunitas yang mendukung tetap mampu menaikkan tingkat *subjective well-being* yang dimiliki.

Dukungan sosial pada penelitian Khairudin dan Mukhlis (2019) digambarkan dalam hal pemberian semangat, perasaan dihargai dan dicintai, pemberian bantuan dan pemberian informasi atau nasihat. Individu yang mendapat dukungan sosial yang tinggi akan menurunkan perasaan negatif, meningkatkan perasaan positif dan meningkatkan kepuasan kehidupan dari berbagai macam domain yang merupakan aspek dari *subjective well-being*. Penelitian dari Febrina dan Rindaldi, Tarigan, Nurfazillah dan Susandari, Samputri dan Sakti, juga Zuriati yang telah disebutkan diatas membuktikan bahwa adanya hubungan yang terjadi dari variabel dukungan sosial dan *subjective well-being*. Hal ini sekaligus mengkonfirmasi hasil dari penelitian yang telah dilakukan peneliti bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *subjective well-being* yang berada dalam setting perusahaan yaitu Pabrik X dengan subjek karyawan bagian produksi.

Diener (2000) menyebutkan masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *subjective well-being*, diantaranya yaitu: faktor demografi, kepribadian, dan budaya. Faktor demografi berkaitan dengan

karakteristik personal seperti *gender*, pendidikan, usia, religiusitas, status pernikahan, dan pendapatan (Diener et al., 1999). Faktor kepribadian mengarah pada jenis kepribadian ekstrasversi atau neurotisme, dan faktor budaya terdiri dari *self esteem*, strategi *coping*, dan juga optimisme. Penelitian Meyer dan Maltin (2010) juga menjelaskan bahwa terdapat faktor lain yang mempengaruhi *subjective well-being* yaitu komitmen organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* pada individu sangat beragam, namun pada penelitian ini hanya terfokus pada variabel dukungan sosial sedangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *subjective well-being* belum dapat diteliti.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini memiliki hasil yaitu menerima H_a yang berbunyi “terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan *subjective well-being* pada karyawan bagian produksi.” Hal ini didasarkan pada nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dibandingkan 0,05.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) yaitu 0,802 yang berarti tingkat korelasi dari variabel dukungan sosial dengan *subjective well-being* berada pada kategori sangat tinggi. Nilai ini juga memiliki arti yaitu terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel, dimana apabila semakin tinggi nilai skor dukungan sosial akan diikuti oleh semakin tinggi skor dari *subjective well-being* begitupun sebaliknya apabila semakin rendah nilai skor dukungan sosial akan diikuti oleh semakin rendahnya skor *subjective well-being* yang dirasakan oleh karyawan bagian produksi di Pabrik “X”.

Saran

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dari variabel dukungan sosial dengan *subjective well-being*, maka dari itu bagi perusahaan disarankan untuk semakin meningkatkan tingkat dukungan sosial bagi para karyawannya seperti halnya memberikan *reward* dalam bentuk tunjangan atau *refreshing* tahunan sebagai sarana melepas penat produksi tiap tahun, meningkatkan dukungan yang bersifat dukungan emosional berupa semangat, ataupun memberikan lingkungan yang bersahabat bagi para karyawan dengan tidak adanya perbedaan perlakuan bagi para karyawannya. Sesama karyawan juga diharapkan untuk selalu memberikan dukungan antar karyawan satu dengan lainnya. Hal ini bisa diwujudkan dengan saling memberi bantuan saat kesulitan,

bersahabat saat bekerja maupun di luar kerja, juga tidak membedakan perlakuan antar teman agar terjalin hubungan yang harmonis yang dapat meningkatkan *subjective well-being* yang dirasakan para karyawan.

b. Bagi Penelitian selanjutnya

Penelitian ini hanya menggunakan variabel dukungan sosial sebagai faktor yang mempengaruhi *subjective well-being*, diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain seperti faktor demografi, *coping*, optimisme, dan regulasi emosi. Penelitian ini juga hanya terfokus pada Pabrik “X” dengan subjek terbatas sehingga diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan subjek yang jauh lebih besar dan luas, dengan karyawan yang memiliki karakteristik dan jenis Pabrik yang berbeda pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2010). Employee engagement: 10 key questions for research and practice. In S. L. Albrecht (Ed.), *Handbook of employee engagement: Perspective, issues, research and practice* (pp. 3–19). UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Anindya, A. S., & Soetjningsih, C. H. (2017). Kepuasan perkawinan dengan kesejahteraan subjektif perempuan dengan profesi guru sekolah dasar. *INSAN Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 2(1), 44–50. <https://doi.org/10.20473/jpkm.v2i12017.44-50>
- Antandito, D. J., Choiri, M., & Riawati, L. (2014). Pendekatan lean manufacturing pada proses produksi furniture dengan metode cost integrated value stream mapping (Studi kasus: PT . Gatra Mapan, Ngijo, Malang). 2014, 2(6), 1158–1167. <http://jrmsi.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jrmsi/article/view/160/191>
- Arief, M. F., & Habibah, N. (2015). Pengaruh Strategi Aktivitas (Bersyukur dan Optimis) Terhadap Peningkatan Kebahagiaan Pada Mahasiswa S1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar. *Seminar Psikologi & Kemanusiaan*, 978–979. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrPhS2apsZgSkgAFAzLQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzkEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1623660314/RO=10/RU=http%3A%2F%2Fmpsi.umm.ac.id%2Ffiles%2Ffile%2F198-205%2520Moch%2520Fahmy.pdf/RK=2/RS=dVNGS3qJ4pTBamVmu2yOwQQ0i8Q-
- Arifin, N. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan kasus*. Jepara: Unisnu Press.
- Azwar, S. (2015). *Tes prestasi: Fungsi dan pengembangan pengukuran dan prestasi belajar*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian* (edisi kedua). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Belajar.
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2015). Does worker wellbeing affect workplace performance? *Human Relations*, 70(8), 1017–1037. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0018726717693073>
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: Pilar utama kegiatan operasional organisasi*. Sukabumi: CV Jejak.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., & Ryan, K. (2008). *Subjective well-being : a general overview*. 39(4), 391–406. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
- Diener, E., & Suh, E. M. (2000). *Culture and subjective well-being*. Massachusetts: Massachusetts Institut of Technology.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan: efek mediasi burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74–79. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/article/view/188>
- Febrina, H., & Rinaldi. (2020). Hubungan dukungan sosial teman sesama warga binaan dengan kesejahteraan subjektif warga binaan lapas kelas IIA Padang. *Jurnal Riset Psikologi*, 2020(2), 1–12. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/psi/article/view/8605>
- Firmansyah, A. (2019). *Manajemen*. Surabaya: Qiara Media.
- House, J., Umberson, D., & Landis, K. R. (1988). Structures and processes Of social support. *Annual Review of Sociology*, 14(1), 293–318. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.14.1.293>
- Kasebir, P., & Diener, E. (2009). In pursuit of happiness: empirical answers to philosophical questions. In E. Diener, W. Glatzer, T. Moum, M. A. G. Sprangers, J. Vogel, & R. Veenhoven (Eds.), *The science of well-being* (pp. 59–74). New York: Springer Dordrecht Heidelberg.
- Khairudin, & Mukhlis. (2019). Peran Religiusitas dan Dukungan Sosial terhadap Subjective Well-Being pada Remaja. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 85. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.7128>

- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Kuykendall, L., & Tay, L. (2015). Employee subjective well-being and physiological functioning: An integrative model. *Health Psychology*, 2(1). <https://doi.org/10.1177/2055102915592090>
- LaRocco, J. M., House, J. S., & French, J. R. P. (1980). Social support, occupational stress, and health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 202–218. <https://doi.org/10.2307/2136616>
- Lutfiyah, N. (2017). Hubungan antara dukungan sosial dengan subjective well-being pada anak jalanan di wilayah Depok. *Jurnal Psikologi*, 10(2), 152–159. <http://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1784>
- Maddux, J. E. (2018). Subjective well being and life satisfaction. In J. E. Maddux (Ed.), *Subjective well being and life satisfaction* (pp. 3–31). New York: Routledge.
- Meyer, J. P., & Malin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323–337. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.007>
- Nugraha, M. F. (2020). Dukungan Sosial dan Subjective Well Being Siswa Sekolah Singosari Delitua. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v1i1.5>
- Nurfazillah, A., & Susandari. (2019). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Subjective Well-Being Pada Remaja Korban Perceraian Orangtua di Komunitas X Bandung. *Psikologi*, 5(1), 52–57. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrPhOsX.sVg_A0AfgXLQwx.; ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1623616151/RO=10/RU=http%3A%2F%2Fkaryailmiah.unisba.ac.id%2Findex.php%2Fpsikologi%2Farticle%2Fdownload%2F14182%2Fpdf/RK=2/RS=snlRnCklAbNLAb3.Iq7P5he
- Puspitasari, D. A., & Fuad, M. (2018). Pengaruh nilai budaya nasional Indonesia terhadap preferensi gaya manajemen konflik (Studi pada karyawan tendik FISIP Undip). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Qu, H.-Y., & Wang, C.-M. (2015). Study on the relationships between nurses' job burnout and subjective well-being. *Chinese Nursing Research*, 2(2–3), 61–66. <https://doi.org/10.1016/j.cnre.2015.09.003>
- Ramdani, R., & Safitri, E. I. (2018). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesejahteraan Subjektif Lansia Di Panti Jompo Anissa Ummul Khairat. *Kopasta: Jurnal Program Studi Bimbingan Konseling*, 4(2), 82–92. <https://doi.org/10.33373/kop.v4i2.1441>
- Safarina, N. A., Munir, A., & Nur'aini. (2019). Hubungan harga diri dan optimisme dengan kesejahteraan subjektif pada Mahasiswa Magister Psikologi Universitas Medan Area. *Tabularasa : Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1), 39–48. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/tabularasa>
- Samputri, S. K., & Sakti, H. (2015). Dukungan sosial dan subjective well being pada tenaga kerja wanita Pt. Arni Family Ungaran. *Empati*, 4(4), 208–216. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/14321/13853>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2017). *Health psychology biopsychosocial interactions* (ninth edit). New Jersey: Wiley.
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing social support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 127–139. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.1.127>
- Sarason, I. G., Sarason, B. R., & Pierce, G. R. (1990). Social support, personality, and performance. *Journal of Applied Sport Psychology*, 2(2), 117–127. <https://doi.org/10.1080/10413209008406425>
- Setiawan, I. E., Saputra, M. R., & Sandra, A. K. (2020). Hubungan antara pendapatan terhadap kesejahteraan subjektif pada anggota TNI AU di Kota X. *Psychhe 165 Journal*, 13(2), 1–4. <https://doi.org/https://doi.org/10.29165/psikologi.v13i2.1344>
- Silalahi, B., Munir, A., & Murad, A. (2019). Hubungan self efficacy dan dukungan sosial dengan subjective well-being korban penyalahgunaan NAPZA di Balai Rehabilitasi Sosial Napza Insyaf Medan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v1i1.261>
- Sugiyono. (2012). *Statistik untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Talahatu, I. (2018). Kelelahan Emosional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. PLN Persero Wilayah Maluku dan Maluku Utara. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 173. <https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6233>
- Tarigan, M. (2018). Hubungan dukungan sosial dengan subjective well-being pada remaja yang memiliki orangtua tunggal. *Jurnal Diversita*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.31289/diversita.v4i1.1565>
- Thoits, P. A. (1986). Social Support as coping assistance. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*,

54(4), 416–423. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.54.4.416>

Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Jakarta: Lembaga Sekretariat Negara (2003).

Weiss, R. S. (1974). The provision of social relationship. In Z. Rubin (Ed.), *Doing unto others* (pp. 17–28). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor - Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*, 10(Juni), 41–52. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrPhS0xqcZgHCQAtBnLQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1623660978/RO=10/RU=http%3A%2F%2Fjournal.uin-suska.ac.id%2Findex.php%2Fpsikologi%2Farticle%2Fview%2F1178/RK=2/RS=b227Yh9dsBCCcnPyaOivIA3Ccug-

Yuliana, I. A. I., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh family supportive supervisor behavior terhadap subjective well-being dengan work-family enrichment sebagai mediator. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(1), 49–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/JPU.2020.v07.i01.p06>

Zuriati. (2017). Hubungan dukungan sosial keluarga dengan subjective wellbeing (SWB) pada penderita kanker di irna bedah RSUP dr. M. Djamil Padang tahun 2016. *Menara Ilmu*, 11(76), 174–180. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrPhmmnr78VgyjwAupTLQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1623613547/RO=10/RU=https%3A%2F%2Fjurnal.umsb.ac.id%2Findex.php%2Fmenarailmu%2Farticle%2Fview%2F294/RK=2/RS=7jSAzQ62GnMlsAPJqC26lUHcbSU-