

## **HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA KARYAWAN**

**Khalidan Rahama**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: [khalidanrahama16010664045@mhs.unesa.ac.id](mailto:khalidanrahama16010664045@mhs.unesa.ac.id)

**Umi Anugerah Izzati**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: [umianugerah@unesa.ac.id](mailto:umianugerah@unesa.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan *psychological well-being* pada perusahaan X. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Terdapat 90 subjek pada penelitian ini. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian yaitu sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Pearson Product Moment Correlation* dengan bantuan program *SPSS for windows*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa skala dukungan sosial dan skala *psychological well-being* yang disusun peneliti menggunakan skala *likert*. Hasil dari analisis pada penelitian ini menunjukkan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan koefisien korelasi 0,443 ( $r = 0,433$ ). Hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *psychological well-being*. Hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan hubungan yang memiliki arah sama. Hubungan yang searah memiliki arti bahwa apabila variabel dukungan sosial mengalami peningkatan, maka akan diikuti dengan peningkatan variabel *psychological well-being*. Begitu pula sebaliknya apabila variabel dukungan sosial mengalami penurunan, maka variabel *psychological well-being* juga akan menurun.

**Kata Kunci:** *Psychological well-being*, Dukungan Sosial, Karyawan

### **Abstract**

*This study aims to determine the relationship between social support and psychological well-being in company X. The method used in this study is a quantitative research method. There are 90 subjects in this study. The sampling technique used in this study is a saturated sample. The data analysis technique used in this research is Pearson Product Moment Correlation with the help of SPSS for windows program. The data collection techniques in this study were in the form of a social support scale and a psychological well-being scale which were compiled by researchers using a Likert scale. The results of the analysis in this study showed a significance level of 0.000 ( $p < 0.05$ ) with a correlation coefficient of 0.443 ( $r = 0.433$ ). This means that there is a relationship between social support and psychological well-being. The relationship between the two variables shows a relationship that has the same direction. The unidirectional relationship means that if the social support variable increases, it will be followed by an increase in the psychological well-being variable. And vice versa if the social support variable decreases, the psychological well-being variable will also decrease.*

**Keywords:** *Psychological well-being, Social Support, Employee*

### **PENDAHULUAN**

Pada masa sekarang karyawan tidak hanya memiliki fungsi sebagai penyokong perusahaan melainkan karyawan dianggap sebagai kunci utama keberhasilan perusahaan (Dessler, 2003). Sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Saraji (2006) bahwa karyawan adalah titik utama dari keunggulan daya saing yang dapat melawan berbagai macam masalah. Jadi kemampuan yang ada pada karyawan harus ditingkatkan dan dikembangkan dengan maksimal. Untuk membuat karyawan memiliki nilai yang lebih unggul dalam daya saing, suasana kerja yang kondusif maka yang harus dilakukan perusahaan adalah mengelola dan memberikan perhatian terhadap kepentingan karyawan (Saraji & Dargahi, 2006). Kepentingan karyawan penting untuk diperhatikan karena karyawan diharuskan untuk bekerja selama kurang lebih

delapan jam perhari serta karyawan bekerja guna memenuhi kebutuhan dalam hidupnya (Harter et al., 2002). Dengan keadaan ini banyak karyawan yang menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja mereka.

Saat melakukan tugasnya sebagai karyawan, terdapat beberapa hal yang dapat menyebabkan karyawan memiliki rasa senang ataupun tidak senang dengan pekerjaan yang akan dihadapi oleh karyawan (Sianturi & Zulkarnain, 2013). Banyak karyawan yang bekerja merasakan benar-benar tertarik dengan pekerjaannya dan ada beberapa pula yang tidak terlalu menyukai tetapi masih menetap dalam pekerjaan ada pada bagian yang telah dipilihnya. Bahkan bertahun-tahun tetap menjalankan pekerjaan ini dengan segala konsekuensi yang telah diambil dari awal mengambil pekerjaan tersebut. Pada dasarnya setiap

organisasi menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

Beberapa fakta menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil merupakan organisasi yang menjadikan kondisi karyawan sebagai faktor utama yang harus diperhatikan (Corey L M Keyes et al., 2000). Ketika suatu organisasi dapat memberikan peningkatan pada kesejahteraan karyawannya, maka hal tersebut dapat menyebabkan karyawan dapat menempatkan diri dengan sebaik mungkin pada pekerjaan mereka, menghasilkan keuntungan untuk perusahaan, dan menciptakan karya yang kreatif dan inovatif sehingga dapat menghasilkan kemajuan pada perusahaan (Davis, 2012).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Lovelock & Wright (2007) menyatakan bahwa karyawan yang merasa bahagia dapat lebih baik dalam menuntaskan permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaannya sehingga hal tersebut menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja yang dimilikinya. Setiap manusia memiliki konsep ideal dalam hidupnya, salah satu konsep ideal tersebut adalah kesejahteraan (Gavin & Mason, 2004). Kesejahteraan terdiri dari dua jenis, yaitu kesejahteraan fisik dan kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan fisik memiliki kaitan dengan jasmani sedangkan kesejahteraan psikologis berhubungan dengan perasaan individu mengenai setiap aktivitas yang telah dilakukan dalam kehidupan sehari-harinya (Ryff & Keyes, 1995).

*Psychological well-being* atau kesejahteraan psikologis adalah suatu pengoptimalan dalam kemampuan psikologis tanpa adanya gangguan psikologis untuk mencapai kebahagiaan (Huppert dalam Nopiando, 2012). Menurut Garcia dan Alandete (2015) *psychological well-being* merupakan kondisi individu yang merasa kehidupannya memiliki makna ketika dirinya dapat melakukan penerimaan diri pribadi, penguasaan lingkungan, memiliki hubungan interpersonal yang positif, pertumbuhan pribadi, dan otonomi. Berger (2010) juga menyatakan *psychological well-being* ditempat kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memiliki dorongan atau motivasi, memiliki energi yang positif, terlibat dalam pekerjaannya, menikmati segala kegiatan yang ada di pekerjaan, serta mampu untuk bertahan dengan pekerjaannya. Menurut Wells (2010) konsep *psychological well-being* berkaitan dengan persepsi subjektif yang dimiliki seorang individu atas pencapaiannya sendiri dan sejauh mana individu tersebut puas dengan tindakannya dimasa lalu, sekarang, dan masa depan. Robertson dan Cooper (2011) memberikan pengertian tentang kesejahteraan psikologis ditempat kerja sebagai tingkat perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan seseorang di tempat kerja. Menurut Diener

(Papalia, 2008) kesejahteraan psikologis merupakan perasaan subjektif dan evaluasi individu terhadap dirinya sendiri.

Menurut Ryff dan Singer (2008) *psychological well-being* didefinisikan sebagai suatu pemenuhan dari pertumbuhan manusia yang dipengaruhi oleh konteks kehidupan manusia disekitarnya. Dapat diartikan juga *psychological well-being* adalah suatu pencapaian potensi psikologis individu, mempunyai tujuan hidup, dapat membangun relasi yang baik dengan orang lain, mampu mengendalikan lingkungan sesuai dengan kondisi dirinya, dapat menerima kelebihan juga kekurangan dirinya, serta dapat terus mengembangkan dirinya. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* merupakan persepsi individu tentang suatu rasa kesejahteraan baik secara fisik maupun mental, serta dapat mengaktualisasikan dirinya dengan baik.

Ryff dan Singer (2008) menyebutkan bahwa terdapat beberapa dimensi dari *psychological well-being*, yaitu : 1) *Self-Acceptance* (penerimaan diri) merupakan seberapa besar individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri, memahami setiap tindakan serta perasaan yang dimilikinya, menerima semua kondisi diri dengan apa adanya dan dengan kondisi apapun, serta dapat berfikir positif terhadap maslalnya. 2) *Relations with Others* (hubungan positif dengan orang lain) suatu kemampuan individu untuk berinteraksi serta menjalin hubungan dengan orang lain secara positif seperti; hangat, memiliki empati, rasa saling percaya, kasih sayang, dan lain-lain. 3) *Personal Growth* (pengembangan diri) merupakan suatu kemampuan individu dalam mengembangkan potensi dirinya, melihat setiap pencapaian yang telah dilakukan, suka dengan hal-hal baru, memiliki rasa sadar mengenai keharusan dalam perkembangan dirinya dari pada mengalami kondisi yang tetap dimana seluruh masalah diselesaikan. 4) *Purpose in Life* (tujuan hidup) merupakan kemampuan individu untuk membentuk makna dan arahan dalam hidupnya, memiliki arah dan konsistensi dalam pandangan hidupnya, memiliki rasa terdapat makna dalam kehidupan yang sekarang maupun masa lalu, memiliki target dan tujuan hidup, serta keinginan untuk menghadapi setiap permasalahan dalam hidup. 5) *Environmental Mastery* (penguasaan lingkungan) kemampuan individu dalam menciptakan lingkungan yang sesuai dengan dirinya, dapat mengatur lingkungan yang kompleks, mampu memanfaatkan kesempatan yang ada guna mengembangkan diri, dan mengembangkan diri dengan melalui aktivitas mental maupun fisik. 6) *Autonomy* (otonomi) kemampuan individu perihal membuat ataupun mengambil keputusan dengan mandiri, mampu menolak tekanan sosial guna berpikir dan berperilaku dengan beberapa cara tertentu, mampu menyusun tujuan hidup

tanpa meminta persetujuan pada orang lain, dan mampu mengevaluasi diri sendiri.

Berdasarkan observasi dan studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti, Perusahaan X merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pertanian (pupuk). Seperti pada perusahaan lainnya, perusahaan x juga selalu mengupayakan kinerja karyawan yang berada di dalam perusahaan x efektif dan efisien. Secara umum fenomena mengenai kesejahteraan psikologis yang dapat dijabarkan dalam hasil observasi dan studi pendahuluan pada perusahaan x adalah rasa nyaman pada setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan, kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh para karyawan seharusnya dapat menyebabkan karyawan merasakan bahagia dalam bekerja dan bahagia ketika melakukan interaksi dengan karyawan lainnya. Maksud dari kesejahteraan disini tidak adanya sikut menyikut antara karyawan satu dengan karyawan lain dan tidak ada karyawan yang saling menjatuhkan. Penjabaran singkat dari fenomena diatas didukung dengan hasil wawancara dengan 2 karyawan bagian produksi pada perusahaan x, yaitu sebagai berikut : “dengan adanya pandemi seperti ini, perusahaan sangat memperhatikan kebutuhan serta kesehatan karyawan, seperti diberikan vitamin secara rutin, seringkali menanyakan kesehatan, dukungan-dukungan sederhana seperti itulah yang membuat para karyawan disini juga merasa aman dan nyaman ketika melakukan tugas pekerjaan walaupun dalam suasana pandemi.” Faktanya kesejahteraan psikologis itu sangat penting bagi setiap karyawan. Kesejahteraan psikologis senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan,

Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu menurut Ryff (2008) adalah : Pertama, dukungan sosial yaitu suatu gambaran perilaku yang mendukung individu dengan berdasarkan pada emosi positif dari orang-orang yang berarti dalam hidup individu, terutama keluarga. Kedua, kepribadian yaitu individu yang memiliki kepribadian yang suka bergaul, penuh semangat, dan dapat mengontrol hubungannya dengan individu lain akan menumbuhkan emosi yang positif. Ketiga, usia dimana kesehatan psikologis dinilai sebagai aspek yang mengalami perkembangan seiring dengan bertambahnya usia. Keempat, jenis kelamin, faktor ini memiliki hubungan dengan kebahagiaan individu, wanita yang memiliki skor yang tinggi pada skala yang menilai fungsi sosial. Kelima status sosial ekonomi faktor ini berhubungan dengan individu dengan tingkat sosial dimana yang memiliki pendapatan tinggi cenderung memperoleh kebahagiaan yang tinggi dan cenderung terhindar dari stress.

Kesejahteraan psikologis dari karyawan dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu dukungan sosial,

dimana dukungan sosial yang diperoleh karyawan akan memberikan dorongan semangat, perhatian, penghargaan, bantuan ataupun kasih sayang yang dapat menyebabkan karyawan memiliki pandangan yang positif mengenai diri dan lingkungan kerjanya sebagai motivasi untuk karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dukungan sosial memiliki manfaat karena hal tersebut merupakan kebutuhan bagi individu, menurut Sarafino (dalam Lubis, 2009) menyebutkan bahwa dukungan sosial merujuk pada rasa senang yang dirasakan oleh individu, penghargaan atas kepedulian, atau membantu orang menerima diri dari orang-orang dan kelompok lain.

Smet (1994) dukungan sosial merujuk pada bantuan secara emosional, instrumental, dan finansial yang diterima dari lingkungan sosial individu. Larocco (1987) menyebutkan bahwa dukungan sosial dapat diartikan sebagai suatu dukungan emosional yang dapat menjadi penengah untuk menyelesaikan suatu masalah. Dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang penting agar perusahaan mampu memacu semangat karyawan dan memotivasi karyawan untuk mampu menyelesaikan masalahnya. Menurut Sarason, dkk (1983) seseorang yang mempunyai dukungan sosial yang baik di sekitarnya, mereka kan mempunyai pengalaman hidup yang lebih baik, mereka juga memiliki tingkat kepercayaan diri dan harga diri yang tinggi, serta mereka sanggup memandang hal sekitar jauh lebih positif dibandingkan sebagian lain yang memiliki dukungan sosial yang kurang baik atau lebih rendah. Menurut Kuntjoro (2002) dukungan sosial adalah tentang bagaimana individu memandang dunia dan lingkungan sekitarnya, sehingga tinggi rendahnya dukungan sosial juga bergantung terhadap perspektif dari individu itu sendiri juga. Secara singkat, dukungan sosial dapat diartikan sebagai suatu persepsi terhadap ketersediaan sumber daya dukungan yang diperoleh dari lingkungan sekitarnya.

Weiss (dalam Cutrona dkk, 1994) membagi dukungan sosial ke dalam enam bagian yang berasal dari hubungan dengan individu lain, yaitu: *guidance, reliable alliance, attachment, reassurance of worth, social integration*, dan *opportunity to provide nurturance*. Komponen-komponen itu sendiri dikelompokkan ke dalam 2 bentuk, yaitu *instrumental support* dan *emotional support*.

Berikut ini penjelasan lebih lengkap mengenai enam komponen dukungan sosial dari Weiss (dalam Cutrona, 1994): (a) *Instrumental Support* (1) *Reliable alliance*, merupakan pengetahuan individu, dan mereka dapat mengandalkan bantuan nyata ketika mereka membutuhkannya. Individu akan merasa aman, karena individu akan menemukan bahwa ketika individu menghadapi masalah dan kesulitan, seseorang dapat diandalkan. (2) *Guidance* (bimbingan) merupakan saran dari sumber terpercaya dan dukungan sosial berupa

informasi. Dukungan ini juga dapat berupa umpan balik atas apa yang telah dilakukan individu (Sarafino, 1997). (b) *Emotional Support* : (1) *Reassurance of worth*; dukungan sosial semacam ini dimanifestasikan dalam pengakuan atau penghargaan terhadap kemampuan dan kualitas orang; dukungan semacam ini memberi orang rasa penerimaan dan nilai. (2) *Attachment* ; dukungan semacam ini merupakan ekspresi emosi dan cinta yang diterima oleh masyarakat (Cutrona, dkk., 1994) yang dapat membuat orang yang menerimanya merasa aman. Keintiman dan keintiman adalah bentuk dukungan ini, karena keintiman dan keintiman dapat menyampaikan rasa aman (3) *Social Integration*; Cutrona, dkk. (1994) mengatakan bahwa dukungan ini dimanifestasikan dalam minat dan perhatian yang sama dan rasa memiliki terhadap kelompok. (4) *Opportunity to provide nurturance*; bentuk dukungan ini adalah perasaan pribadi bahwa orang lain membutuhkannya.

Keberhasilan perusahaan salah satunya, dibentuk oleh karyawan yang merasa nyaman di tempat kerja. Setiap karyawan berhubungan langsung dengan kinerja tugasnya dan sangat dipengaruhi oleh lingkungannya. Lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah yang paling penting bagi semua orang. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, Anda dapat bekerja dengan tenang dan memastikan bahwa hasil Anda memenuhi standar yang ditetapkan.

Dalam arti menjalin hubungan yang baik antara karyawan dan antara karyawan dengan manajemen, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan menjaga kesehatan serta keselamatan tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Persepsi terhadap lingkungan organisasi adalah proses evaluasi kognitif berdasarkan gambaran karakteristik lingkungan, berdasarkan evaluasi pribadi, motivasi, atau emosi yang cocok untuk karyawan, proses tersebut dijelaskan berdasarkan nilai-nilai pribadi dan terkait dengan kesejahteraan pribadi. Kesehatan mental karyawan dipengaruhi oleh faktor dukungan sosial, dukungan sosial yang diterima karyawan dapat memberikan dorongan, perhatian, penghargaan, bantuan dan kepedulian yang dapat membuat karyawan memiliki pandangan yang positif terhadap diri dan aktivitasnya. Lingkungan kerja merupakan motor penggerak bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya.

Dukungan sosial yang positif akan menimbulkan kesejahteraan psikologis yang baik pula pada karyawan. Dalam hal ini, dukungan sosial yang dimaksud bukan hanya berasal dari internal pekerjaan tetapi juga dari eksternal. Seperti, rekan kerja dan orang-orang yang penting bagi karyawan itu sendiri. Dukungan sosial ini dapat berdampak sangat baik ketika diberikan dari orang-orang yang sangat penting, terutama yang mempengaruhi pekerjaan karyawan tersebut. Maka dari

itu, dapat diambil kesimpulan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh penting terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini juga didukung oleh teori Huppert (2009), yang menyatakan bahwa dukungan sosial adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan penjelasan di atas, fenomena yang ada pada perusahaan x adalah setiap karyawan merasa memerlukan adanya dukungan lebih dari berbagai pihak tidak hanya dari keluarga saja. Dukungan sosial yang berasal dari lingkungan kerja akan dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan rasa nyaman pada karyawan ketika bekerja. Hal tersebut dapat terlihat ketika pada jam kerja karyawan di perusahaan x saling memberikan *feedback* pada setiap pekerjaan masing-masing, walaupun terkadang para karyawan tidak bekerja secara tim namun pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing karyawan tetap memiliki hubungan antara satu dengan yang lainnya, sehingga dalam mengerjakan tugas masing-masing dapat dilakukan secara bersama. Dukungan dari lingkungan pekerjaan akan menyebabkan pekerjaan yang dilaksanakan akan berdampak baik. Dukungan sosial yang terlihat pada fenomena ini lebih cenderung kepada tertatanya cara karyawan dalam bekerja yang menyebabkan pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara peneliti dengan karyawan perusahaan x yang mengajukan bahwa setiap karyawan akan selalu memberikan *feedback* kepada rekan kerjanya yang hendak melanjutkan pekerjaan yang telah disusun, selain itu pada perusahaan x juga setiap karyawannya selalu berdiskusi mengenai format dan kelanjutan ataupun cara penyelesaian dalam suatu *project* dan akan terus berhubungan dengan bagian-bagian yang lain.

Fenomena di atas sejalan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dukungan sosial, diantaranya ; kontrak sosial, kedekatan hubungan sosial, keintiman, harga diri, dan keterampilan sosial. Dukungan sosial yang baik akan menyebabkan kesejahteraan psikologis yang baik pada karyawan. Dalam hal ini, maksud dari dukungan sosial tidak hanya berasal dari dalam pekerjaan namun juga dari luar pekerjaan. Seperti dengan sesama karyawan dan orang-orang yang memiliki peran penting bagi karyawan itu sendiri. Dukungan sosial dapat memberikan dampak yang sangat baik ketika dukungan tersebut berasal dari orang-orang yang memiliki peran yang sangat penting, terutama yang dapat berpengaruh pada pekerjaan karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Cropanzano dan Wright (2000), menyatakan bahwa terdapat korelasi positif antara kesejahteraan psikologis dengan tingkat performa kerja. Atau dapat diartikan dengan semakin meningkatnya kesejahteraan psikologis pada karyawan

maka semakin baik pola performa kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Keyes (2000) menyebutkan bahwa ketika kesejahteraan psikologis karyawan tersebut tinggi maka perusahaan yang memiliki tujuan mencari keuntungan akan mendapatkan karyawan yang dapat bertahan dengan lama di perusahaan dan memiliki karyawan yang memberi perhatian penuh pada pekerjaannya. Memberikan perhatian pada kesejahteraan karyawan merupakan suatu hal yang paling penting untuk perusahaan karena hal tersebut dapat berpengaruh pada perilaku karyawan, bagaimana cara mengambil keputusan yang akan dilakukan, serta interaksi dengan rekan kerjanya (Warr, 1978; Rasulzada, 2007). Lingkungan kerja dapat berdampak positif ataupun negatif pada kesejahteraan psikologis karyawan (Briner, 2000).

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang penting terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini juga didukung oleh teori Huppert (2009), yang menyatakan bahwa dukungan sosial adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Dari pembahasan yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan dukungan sosial dengan *psychological well-being* di perusahaan X.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan teknik analisisnya pada data-data *numbering* (angka) yang selanjutnya diolah dengan metode statistika, pada dasarnya pendekatan kuantitatif digunakan dalam rangka pengujian hipotesis (Azwar 2007). Penelitian kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasional, yang bertujuan untuk mencari hubungan antara *psychological well-being* dengan dukungan sosial.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Azwar, 2007), sehingga seluruh karyawan perusahaan X akan dijadikan subjek pada penelitian. Karyawan perusahaan X yang menjadi subyek penelitian berjumlah 120 orang, dengan rincian yang mengisi instrument skala untuk uji coba (*try out*) sebanyak 30 orang dan 90 orang sebagai subyek penelitian.

Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen skala dukungan sosial yang disusun peneliti berdasarkan teori Weis (2010) dan skala *psychological well-being* yang disusun peneliti berdasarkan teori Ryff dan Singer (2008).

Pada penelitian ini telah dilaksanakan uji coba skala dan telah didapatkan hasil uji realibilitas dan validitas guna menguji skala sebelum diterjunkan ke proses penelitian. Uji Validitas merupakan sebuah proses untuk menguji kelayakan dari setiap instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan saat mendefinisikan suatu variabel. Instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan merupakan hasil interpretasi turunan dari dimensi ataupun aspek yang mendukung kelompok variabel (Arikunto, 2002).

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 48 aitem tryout telah dinyatakan valid sejumlah 36 aitem, sedangkan aitem gugur sejumlah 12 aitem. Hal tersebut didapatkan dari hasil uji validitas menggunakan rumusan *corrected aitem-total correlation* dengan nilai signifikansi di atas 0,03 maka aitem dapat dinyatakan valid dan jika aitem mendapatkan nilai signifikansi dibawah 0,3 maka aitem dinyatakan gugur.

Setelah didapatkan hasil validitas, selanjutnya dilaksanakan uji reliabilitas pada penelitian. Uji reliabilitas menurut Azwar (2015) reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Suatu tes dikatakan reliabel jika selalu memberikan hasil yang sama bila diteskan pada kelompok yang sama pada waktu atau kesempatan yang berbeda. Hasil Uji Tryout menggunakan rumusan dari *Alpha Crombach* dan dengan bantuan program SPSS 24.0 *for window*.

Pada uji reliabilitas telah didapatkan hasil pada skala *psychological well-being* sebesar 0,894, sedangkan pada skala dukungan sosial didapatkan nilai uji reliabilitas sebesar 0,885. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua skala dinyatakan reliabel karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Pada penelitian ini, juga akan dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan linearitas, uji normalitas digunakan untuk menguji distribusi data agar peneliti dapat mengetahui apakah data penelitian dapat digolongkan sebagai data penelitian yang berdistribusi normal atau tidak maka penelitian menggunakan rumusan dari *kolmogorov smirnov test* dengan syarat data dapat dikatakan berdistribusi normal jika data memiliki nilai signifikansi dari uji *kolmogrov smirnov* lebih dari 0,5 ( $p > 0,05$ ) (Arikunto, 2010).

Selanjutnya, untuk menguji hipotesis pada penelitian, peneliti menggunakan rumusan dari Korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*, dan hasil penelitian akan dapat disimpulkan memiliki hubungan/pengaruh jika hasil dari nilai signifikansi korelasi memiliki nilai kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka data/hasil dari penelitian dapat disimpulkan memiliki hubungan atau pengaruh dan hipotesis dapat diterima.

## Hasil Dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

Deskripsi data yang telah dilaksanakan pada penelitian ini dilakukan agar peneliti dapat mengetahui deskripsi data dari hasil penelitian yang diantaranya terdapat nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), serta nilai standart deviasi. Hasil pengolahan data statistic pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*, yang mana didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif**

	N	Min	Max	Mean	SD
PWB	90	94	130	111.07	8.885
Dukungan Sosial	90	80	111	96.24	6.092

Hasil uji statistic deskriptif pada tabel data diatas, dapat dilihat bahwa hasil dari 90 subjek yang digunakan dalam penelitian, diketahui nilai rata-rata (*mean*) pada variabel *psychological well-being* adalah sebesar 111, diketahui nilai max/tertinggi pada penelitian sebesar 130 dan nilai min/terendah pada penelitian telah diketahui sebesar 94, selanjutnya juga dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*) pada penelitian untuk variabel dukungan sosial adalah sebesar 96 dengan nilai *min/terendah* 80 dan nilai *max/tertinggi* sebesar 111.

Dari tabel tersebut juga telah didapatkan nilai dari standar deviasi pada hasil penelitian, dari kedua variabel, variabel *psychological well-being* memiliki nilai standart deviasi sebesar 8,885 sedangkan variabel dukungan sosial memiliki nilai standart deviasi 6,092. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel tersebut, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian memiliki data yang bervariasi atau beragam, karena hasil dari data penelitian menunjukkan nilai lebih dari 1 SD (1 SD=6) serta menunjukkan hasil yang normal dan tidak bias.

## A. Analisa Data

### 1. Uji Asumsi

#### Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dari setiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam hal ini data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan atau nilai probabilitasnya lebih dari 0.5 ( $p > 0,05$ ) (Sugiyono, 2017).

**Tabel 2. Kategori Distribusi Normalitas Data**

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Distribusi data normal
Sig < 0,05	Distribusi data tidak normal

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilk**

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
PWB	0.963	Data Berdistribusi Normal
Dukungan Sosial	0.983	Data Berdistribusi Normal

Berdasarkan hasil tabel uji normalitas di atas diketahui bahwa nilai signifikansi uji normalitas *bivariate Shapiro wilk* variabel dukungan sosial dengan nilai 0,963 dan *psychological well-being* yaitu sebesar 0,983, dimana dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yang berarti data tersebut berdistribusi normal.

#### Uji Asumsi Linearitas

Uji linearitas memiliki fungsi untuk mencari tahu apakah hasil penelitian dari kedua variabel yaitu dukungan sosial dengan *psychological well-being* memiliki hubungan secara linear atau tidak. Sugiyono (2017) menyebutkan bahwa suatu data dapat dianggap linear apa bila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Uji linearitas ini dilakukan menggunakan SPSS 21.0 *for Windows*.

**Tabel 4. Ketentuan Linearitas Data**

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig < 0.05	Data Linier
Sig > 0.05	Data Tidak Linier

**Tabel 5. Uji Linearitas**

Model	Sig	Keterangan
PWB*Dukungan Sosial	0.001	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi hasil penelitian pada kedua variabel yaitu *psychological well-being* dan dukungan sosial sebesar 0,001. Berdasarkan hasil tersebut dapat terlihat bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), yang berarti bahwa dukungan sosial dan *psychological well-being* memiliki hubungan yang linear. Berdasarkan grafik 1 juga terlihat bahwa sebaran data dalam penelitian ini linear berada pada satu garis lurus.

#### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel bebas (dukungan sosial) dan variabel terikat (*psychological well-being*) hipotesa dalam penelitian. Hipotesis yang dibuktikan pada penelitian ini

adalah “terdapat hubungan antara dukungan sosial dan *psychological well-being* pada karyawan perusahaan X”.

Sugiyono (2017) hubungan pada kedua variabel akan dikatakan signifikan jika nilai p atau signifikasinya kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), sedangkan jika nilai signifikasinya lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka dapat dikatakan bahwa hubungan antar variabel tidak signifikan. Adapun nilai koefisien korelasi menurut Sugiyono (2017) merupakan nilai yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan linier antara dua peubah acak (random variable). Kriteria koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 6. 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
0,80-1,00	Sangat Kuat

Pada tabel 7 ini merupakan hasil dari uji korelasi menggunakan *Pearson Product Moment* :

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Sig.	Keterangan
PWB	0.433**	0.000	Hubungan Signifikan
Dukungan Sosial	0.433**	0.000	Hubungan

Berdasarkan hasil uji korelasi yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi antara kedua variabel yaitu sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka dapat dikatakan bahwa uji korelasi antar kedua variabel memiliki hubungan secara signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pada penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *psychological well-being* pada karyawan perusahaan X” diterima.

Menurut Sugiyono (2013) uji analisis ini bertujuan guna mengukur seberapa erat hubungan antara kedua variabel dan dinyatakan dalam besaran korelasi ( $r$ ). Besaran korelasi ( $r$ ) sendiri memiliki rentang nilai mulai dari 0 hingga 1, sesuai dengan tabel 5 di atas.

Pada tabel uji hipotesis di atas, dapat terlihat bahwa hasil dari koefisien korelasi antara kedua variabel sebesar 0,433 ( $r=0,433$ ), apabila disesuaikan dengan nilai kriteria koefisien korelasi maka dapat dinyatakan bahwa tingkat hubungan antara kedua variabel termasuk dalam golongan yang sedang (Sugiyono, 2013).

Pada penelitian yang dilakukan ini, menghasilkan nilai koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan yang positif, dimana dapat terlihat pada besarnya nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,433 ( $r=0,433$ ) yang tidak tampak tanda negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa koefisien korelasi memiliki arah hubungan yang positif, yang berarti semakin tinggi dukungan sosial karyawan X, maka semakin tinggi pula *psychological well-being* pada karyawan perusahaan X.

## Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan *psychological well-being* pada karyawan perusahaan X. Ditinjau dari hasil penelitian ini, dukungan sosial menjadi salah satu faktor pendukung dalam memunculkan *psychological well-being* tertentu pada karyawan dalam perusahaan.

Menurut Ryff dan Singer (2008) *psychological well-being* didefinisikan sebagai realisasi pertumbuhan manusia yang dipengaruhi oleh konteks kehidupan manusia yang melingkupinya. Kesejahteraan mental juga dapat diartikan sebagai pencapaian potensi psikologis individu, memiliki makna dalam hidup, dapat membangun hubungan yang baik dengan orang lain, dapat mengendalikan lingkungan sesuai keadaannya, dapat menerima kekuatan dan kelemahannya serta dapat berkembang lebih lanjut. Pada penelitian ini, untuk mencari hasil hubungan antar variabel akan digunakan rumusan dari uji korelasi parametrik *pearson correlation* yang dilakukan terhadap 36 karyawan, dengan bantuan SPSS versi 21.0 *for windows* ini ditemukan adanya hubungan positif signifikan antara dukungan sosial dengan *psychological well-being* pada karyawan di perusahaan X ( $r = 0,433$  dan  $\text{Sig.} < 0,01$ ). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hal tersebut menunjukkan bahwa disaat seorang karyawan dalam sebuah perusahaan semakin mendapat dukungan sosial yang tinggi, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis orang tersebut dalam bekerja. Adanya korelasi antara dukungan sosial dengan *psychological well-being* sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa dukungan sosial menjadi salah satu faktor munculnya kesejahteraan psikologis (Huppert, 2009).

*Psychological well-being* merupakan suatu kondisi yang berkaitan tentang perasaan individu mengenai aktivitas sehari-hari, terkait kemampuan individu dalam menerima diri apa adanya, membentuk pengungkapan perasaan setiap individu yang dimunculkan dari hasil pengalaman hidupnya dengan kemandirian dalam mengontrol diri dalam mencapai tujuan dan merealisasikan potensi yang berada dalam diri (Ryff & Keyes, 1995). Seseorang dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi

maka akan memiliki kepercayaan bagi diri yang baik dan tujuan yang jelas dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya, tidak hanya untuk dirinya sendiri namun seseorang dengan kepercayaan diri yang tinggi juga secara langsung dapat memiliki hubungan baik dengan lingkungan di sekitarnya. Sebaliknya, jika seseorang tidak merasa cukup atau kurang memiliki kesejahteraan secara psikologis akan cenderung untuk menyendiri dan menutup dirinya. Hal ini disebabkan karena kurang bisanya individu tersebut dalam menerima dirinya seutuhnya, baik dalam pengalaman hidupnya yang saat ini maupun di masa lalu. Selain itu, kurang bisanya individu dalam mengoptimalkan kemampuan diri dan mengembangkan diri dalam melakukan aktivitasnya membuat individu selalu merasa tidak mampu (Ryff & Keyes, 1995). Seseorang yang memiliki kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* yang tinggi dapat terlihat dengan adanya kebahagiaan dalam hidup. Tercapainya sebuah kebahagiaan merupakan tujuan utama dalam memenuhi kesejahteraan psikologis. Hal ini disebabkan ketika seorang individu sudah merasa bahagia dengan hidupnya dengan pekerjaan yang sedang dijalannya maka tidak ada lagi beban saat individu tersebut menjalani kehidupannya (Ryff & Keyes, 1995).

Terdapat beberapa aspek penting dalam terbentuknya *psychological well-being*. Aspek pertama yang turut membentuk *psychological well-being* individu adalah *self-acceptance* (Ryff & Singer, 2008). Penerimaan diri merupakan upaya seseorang untuk lebih mengenal diri dan lebih memahami tindakan yang dilakukan oleh setiap individu. Penerimaan diri erat kaitannya terhadap penerimaan perilaku, emosi, aktualisasi diri dan kehidupan masa lalu nya. Hal ini bisa menjadi sebuah bentuk evaluasi diri yang dilakukan oleh setiap individu secara jangka panjang dengan melibatkan sebuah kesadaran akan dirinya. Dengan kata lain, jika seseorang berhasil secara sadar menerima dan mengevaluasi dirinya untuk menerima kekurangan dan kelebihanannya maka orang tersebut akan mencapai kesejahteraan baik psikologis maupun fisik.

Aspek kedua yang turut membentuk *psychological well-being* adalah *positive relation* (Ryff & Singer, 2008). Hubungan positif dengan orang lain merupakan salah satu upaya terbentuknya kesejahteraan sosial. Berbeda dengan beberapa faktor yang lain, *positive relation* bukanlah merupakan ranah interpersonal individu, namun berkaitan dengan relasi dengan orang lain. Terjalannya hubungan yang baik dengan orang lain juga merupakan bentuk kedewasaan, hal ini disebabkan karena saat seseorang dapat dengan baik membentuk hubungan dengan orang maka orang tersebut memiliki emosi dan energi yang positif, memiliki rasa empati yang kuat dan kasih sayang dalam bentuk cinta dan persahabatan yang

kuat. Disaat itu semua terpenuhi maka seorang individu dapat memenuhi kesejahteraan secara individu dalam kehidupannya.

Aspek yang ketiga adalah *personal growth*, pengembangan diri berkaitan dengan individu yang secara dinamis akan mengikuti proses perubahan dan pengembangan potensi (Ryff & Singer, 2008). Pada dasarnya seseorang akan terus berubah seiring dengan perjalanan pengalaman yang dimilikinya. Dalam proses tersebut seseorang bukan hanya bertujuan untuk melewati prosesnya namun juga bisa belajar mengoptimalkan potensi yang dimiliki untuk dikembangkan. Jika seorang individu sudah bisa mengembangkan potensi yang dimilikinya, maka orang tersebut bisa lebih mudah melewati masalah-masalah yang perlu diselesaikan. Hal ini akan membuat individu akan lebih terbuka untuk menjalani kesehariannya dan menjadi lebih sejahtera secara psikologis.

Aspek keempat yang turut mempengaruhi terbentuknya *psychological well-being* adalah *purpose in life* (Ryff & Singer, 2008). Faktor ini sangat bergantung terhadap bagaimana seseorang mem-perspektifkan sesuatu terutama terkait dengan makna dan tujuan hidup. Setiap individu memiliki cara pemaknaan dan interpretasi yang berbeda-beda dalam suatu hal. Perbedaan inilah yang menyebabkan munculnya perbedaan tujuan dan arah hidup seseorang. Adanya perbedaan keinginan, cara menyelesaikan dan memandang masalah juga membentuk bagaimana seseorang melihat hidupnya. Pada dasarnya semangat secara aktif dan keinginan untuk maju mencapai tujuan merupakan sikap penting dalam merefleksikan kehidupan. Karena kesehatan mental seseorang bergantung dengan pentingnya keyakinan yang dipegang orang tersebut dan tujuan yang dibentuk dalam kehidupannya. Semakin individu memiliki tujuan yang jelas maka semakin sejahtera psikologis dari individu tersebut.

Aspek kelima yaitu *environmental mastery*, atau penguasaan diri terhadap lingkungan (Ryff & Singer, 2008). Dalam hal ini kemampuan individu untuk bisa memilih dan menentukan lingkungan mana yang sesuai dengan kondisi fisik maupun psikis merupakan kunci utama dalam terbentuknya kesejahteraan psikologis. Jika seorang individu dapat mengenal dirinya dan mengetahui apa yang diperlukan oleh kondisinya maka individu tersebut akan bisa mengontrol dan membatasi lingkungan seperti apa yang pantas untuk dirinya. Dalam hal ini jika seseorang sudah mendapatkan lingkungan yang cocok maka orang tersebut diharapkan dapat berpartisipasi bersama-sama mencapai tujuan dan memenuhi kebahagiaan diri maupun kelompok, sehingga muncul *self-efficacy* seseorang dalam menciptakan kondisi lingkungan yang sesuai kebutuhan.

Aspek keenam yang juga mempengaruhi terbentuknya *psychological well-being* adalah *autonomy* (Ryff & Singer, 2008). Dalam hal ini adanya kemandirian dalam menentukan tujuan, nasib, dan pengaturan perilaku merupakan fungsi otonom seseorang. Sehingga orang tersebut mampu memiliki ruang untuk mengevaluasi internal diri dimana tidak perlu persetujuan atau kehendak orang lain lagi namun dapat mengevaluasi diri sesuai dengan standar pribadi yang ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Esty (2020) yang menunjukkan adanya hubungan dukungan sosial karyawan dengan kesejahteraan mental karyawan ( $r_{xy} = 0,375$  ( $p < 0,050$ )) yang berarti terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan karyawan dan kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan yang mendapat perhatian, pujian, informasi dan merasa terbantu lebih mungkin mengalami kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapat perhatian, pujian, tidak merasa terbantu dan tidak menerima informasi dari rekan kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dukungan sosial karyawan memberikan kontribusi efektif sebesar 37,5% terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Sisanya 62,5 terkait dengan faktor lain yang tidak diselidiki penyidik. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa beberapa faktor seperti perhatian, pujian, pengumpulan informasi dan perasaan mendukung secara umum dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, hal ini sejalan dengan penelitian ini, yaitu jika ada dukungan sosial yang cukup, kecenderungan kesejahteraan psikologis karyawan akan diketahui setelah nilai korelasi yang signifikan tercapai.

Selain itu, hasil penelitian Ismail dan Indrawati (2013) tentang hubungan dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada siswa menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,623 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ). Dukungan, semakin besar kesejahteraan psikologis siswa. Sebaliknya, semakin negatif persepsi dukungan sosial, maka kesejahteraan psikologis siswa semakin rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis peneliti bahwa ada hubungan positif antara persepsi dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis siswa. Dalam penelitian ini juga dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi memiliki kriteria yang lebih kuat yaitu 0,623 dibandingkan dengan nilai koefisien penelitian sebesar 0,433.

Nugraheni (2016) Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis guru besar honorer daerah. Semakin besar dukungan sosial yang dimiliki seorang guru honorer maka semakin besar kesejahteraan psikologis yang dimilikinya dan sebaliknya semakin rendah dukungan sosial yang dimiliki guru

honorer maka semakin rendah kesejahteraan psikologis yang dimilikinya. Kontribusi efektif variabel dukungan sosial sebesar 15,6% terhadap kesejahteraan psikologis, dan terdapat 84,4% variabel lain yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis di luar variabel dukungan sosial. Variabel tersebut meliputi jenis kelamin, status sosial ekonomi, budaya, dan kepribadian. Selain itu, Febriyanto (2016) juga menegaskan dalam penelitiannya hasil analisis statistik penelitian tentang hubungan dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pensiunan pejabat Pemerintah Republik Indonesia Persatuan Wredatama (PWRI) di pemerintahan Nganjuk. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin kuat dukungan, semakin besar kesejahteraan psikologis dan sebaliknya. Dari kedua penelitian tersebut dapat diketahui bahwa hasil yang dimiliki oleh Nugraheni (2016) dan Febriyanto (2016) pada penelitiannya menunjukkan hasil penelitian yang searah dan positif, sehingga hal tersebut mempunyai hasil yang sesuai dengan hasil penelitian yang dimiliki oleh peneliti juga yaitu menunjukkan hasil korelasi yang signifikan dan searah atau mempunyai hubungan korelasi yang positif.

Pada perusahaan, perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Terjalannya hubungan secara langsung antar individu dalam melaksanakan tugas sehari-hari sangat bergantung dengan kondisi lingkungan kerja yang terbentuk. Perusahaan dapat membentuk lingkungan kerja yang nyaman, adanya hubungan baik antara sesama karyawan dan atasan, menjaga persaingan secara sehat, adanya rasa aman dalam bekerja dan dukungan antar karyawan akan membuat karyawan akan merasa aman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan secara tidak langsung akan berdampak terhadap kesuksesan perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan karena kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, energi kerja yang positif, merasa dihargai dan bertahan lama dalam pekerjaannya (Berger, 2010). Munculnya kesejahteraan individu dalam bekerja diinterpretasikan melalui persepsi yang terbentuk di lingkungan perusahaan dengan adanya penilaian dan pengalaman individu dan munculnya beragam emosi yang diproses secara kognitif dalam diri individu.

*Psychological well-being* seorang karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh dukungan sosial yang berkaitan dengan dukungan secara emosional, penghargaan, instrumental dan dukungan informasional (Ryff & Keyes, 1995). Bentuk-bentuk dukungan tersebut didapatkan dengan beberapa hal sederhana seperti perhatian, semangat, kerjasama, saling menolong dan penghargaan dapat membuat karyawan memiliki penilaian yang positif terhadap dirinya dan lingkungan kerjanya.

Sama seperti kesejahteraan psikologis, dukungan sosial juga merupakan sebuah proses kognisi individu yang berasal dari lingkungan yang objektif Winnubst et al (dalam Smet, 1994).

Menurut Sarafino (2006) dukungan sosial dapat memberikan berbagai dampak positif bagi individu yaitu dapat memulihkan kondisi fisik dan psikis seseorang saat sedang penat. Seseorang karyawan yang memiliki hubungan baik dengan sesama karyawan, dengan atasan, dengan bawahan atau bahkan dengan klien dari luar perusahaan akan meningkatkan kemampuannya dalam mengelola berbagai macam persoalan yang dihadapinya sehari-hari. Karena dengan diberikannya dukungan sosial yang tinggi pada individu dapat membuat individu tersebut memiliki kehidupan yang lebih baik, dalam segi cara pandangan yang lebih positif, harga diri dan kepercayaan diri yang lebih tinggi, pengalaman hidup yang lebih baik dan komunikasi yang lebih baik (Sarafino, 2006). Dukungan sosial mengacu pada tindakan yang sebenarnya dilakukan oleh orang lain, atau mendapat dukungan. Namun ini juga merujuk pada indra atau persepsi seseorang bahwa kenyamanan, perhatian, dan bantuan tersedia jika diperlukan — yaitu, dukungan yang dirasakan. Seperti yang akan kita lihat nanti, dukungan yang diterima dan dirasakan dapat memiliki efek yang berbeda pada kesehatan.

Sarafino (2006) mengemukakan bahwa 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 menekan pada struktur dukungan, seperti jumlah orang dalam jaringan sosial atau kegiatan yang ada dalam kegiatan sosial. Pada efek pelindung (*buffering effect*), dukungan sosial memiliki peranan untuk melindungi individu dari efek negatif akibat stres. Model ini menekan 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 mental individu. Sumber-sumber dukungan sosial Goetlieb (1983) menyatakan ada dua macam hubungan dukungan sosial, yaitu pertama, hubungan profesional yakni bersumber dari orang-orang yang ahli di bidangnya, seperti konselor, psikiater, psikolog, dokter maupun pengacara, dan kedua, hubungan non profesional, yakni bersumber dari orang-orang terdekat seperti teman, keluarga. Dapat disimpulkan dukungan dapat datang dari banyak sumber — pasangan atau kekasih orang tersebut, keluarga, teman, dokter, atau organisasi komunitas. Orang dengan

dukungan sosial percaya bahwa mereka dicintai, dihargai, dan merupakan bagian dari jaringan sosial, seperti keluarga atau organisasi komunitas, yang dapat membantu ada saat dibutuhkan. Hal ini sejalan dengan fenomena yang ada di perusahaan yang menyebutkan bahwa adanya tatanan kerja yang dibuat secara jelas dan runtut, adanya diskusi dan feedback yang diberikan oleh antar karyawan membuat mereka lebih mudah dan nyaman dalam bekerja.

Dukungan emosional sendiri merupakan salah satu bentuk dukungan yang diberikan terkait rasa dicintai dan disayangi. Dukungan ini biasanya akan berkaitan terkait perasaan yang diberikan seseorang untuk membuat rasa aman dan nyaman (Ryff & Keyes, 1995). Dalam perusahaan dukungan emosional dapat diberikan oleh antar karyawan, dengan memperhatikan kesehatan dan kenyamanan antar karyawan dalam bekerja, atau memberikan semangat setiap harinya antar karyawan untuk bisa mencapai target dan tujuan bersama. Dukungan emosional yang diberikan orang lain terhadap diri kita dapat membuat individu menginterpretasikan bahwa ada orang lain yang peduli dan menghargai individu tersebut, hal ini akan membentuk adanya relasi yang baik antara individu dengan orang lain, selain itu adanya rasa dihargai dan dicintai akan memunculkan kenyamanan dan keamanan dalam diri sehingga terbentuklah kesejahteraan psikologis dalam diri. Hal ini sejalan dengan fenomena yang berada di perusahaan x yang terlihat adanya kepedulian antar karyawan untuk menanyakan kesusahan atau kendala dalam bekerja dan bersama-sama mencari jalan keluar, meskipun beban pekerjaan tersebut bukan secara tim melainkan individual.

Dukungan penghargaan merupakan bentuk dukungan yang diberikan individu lain dengan tujuan menghargai dan membangun harga diri orang lain terkait apa yang sudah dilakukannya (Ryff & Keyes, 1995). Adanya dukungan penghargaan ini secara tidak langsung dapat meningkatkan tingkat kepercayaan diri seseorang. Hal ini disebabkan karena jika seseorang dihargai dalam melakukan sesuatu maka individu tersebut akan merasa di dukung dan di apresiasi terhadap apa yang telah dilakukannya. Maka individu tersebut akan lebih mencapai targetnya karena merasa dirinya berhasil. Adanya kepercayaan diri yang tinggi ini membuat individu akan merasa sejahtera secara psikologis karena tidak merasa tertekan atau disalahkan. Bentuk penghargaan yang dilakukan di perusahaan X seperti adanya apresiasi saat antar karyawan berhasil mengerjakan pekerjaannya, tanpa ada yang merasa lebih superior di banding yang lain.

Dukungan instrumental merupakan sebuah dukungan yang terlihat secara nyata dan konkrit. Bentuk dukungan ini dapat terlihat secara langsung dan dapat dirasakan secara langsung (Ryff & Keyes, 1995). Bentuk dukungan

ini dapat memunculkan dampak yang spontan dan nyata bagi orang lain, hal ini disebabkan bentuk dukungan ini langsung terlihat dan lebih mudah diinterpretasikan. Secara kognitif seseorang yang mendapat dukungan instrumental akan langsung menilai dan menginterpretasikan apakah dukungan ini berdampak baik atau tidak bagi dirinya. Dukungan ini akan mempengaruhi bagaimana relasi yang terbentuk antara individu satu dengan yang lain. Jika seorang individu memberikan dukungan instrumental secara terus menerus, maka relasi yang terbentuk antar individu tersebut akan menjadi sangat baik. Sejalan dengan fenomena yang ada di perusahaan X, adanya dukungan instrumental berupa bentuk tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan membuat karyawan dalam perusahaan tersebut merasa nyaman dan sejahtera secara psikologis saat bekerja.

Dukungan informasional merupakan bentuk dukungan yang diberikan berupa informasi atau saran yang dapat digunakan dalam menyelesaikan sebuah permasalahan (Ryff & Keyes, 1995). Berbagai macam bentuk dukungan yang diberikan baik secara verbal maupun *non-verbal* sangat mempengaruhi kesejahteraan seseorang. Adanya dukungan verbal bentuk informasional merupakan salah satu bentuk dukungan sederhana yang juga memiliki dampak besar bagi kesejahteraan psikologis seseorang. Terkadang individu lebih mengingat dengan mudah perkataan orang lain dibandingkan dengan apa yang dilakukan. Bentuk dukungan informasional ini dapat diberikan berupa masukan – masukan atau informasi-informasi yang dapat membantu individu yang lain. Hal ini terbukti dalam perusahaan X, adanya *feedback* atau saran yang diberikan langsung antar karyawan untuk memperbaiki kinerja atau membantu menyelesaikan kerja dapat membantu karyawan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, adanya saran dan informasi yang diberikan membuat antar karyawan belajar lagi dan lebih bisa mengembangkan potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan hidupnya, dan mencapai kesejahteraan psikologis yang tinggi atau *high psychological well-being*.

Adanya nilai korelasi yang muncul dalam hubungan terbentuknya dukungan sosial dengan *psychological well-being* sebesar  $r=0,433$  menunjukkan bahwa dukungan sosial memberikan sumbangan sebesar 18.74% terhadap munculnya *psychological well-being*, maka dari itu masih terdapat 81.26% sumbangan dari faktor lain yang juga bisa membentuk *psychological well-being seseorang*. Ada beberapa faktor yang turut berperan dalam membentuk *psychological well-being*. Faktor tersebut diantaranya kepribadian, usia, jenis kelamin dan status sosial ekonomi (Ryff & Singer, 2008).

Pada penelitian ini telah didapatkan hasil yaitu diterimanya hipotesis satu yang artinya “terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *psychological*

*well-being* pada karyawan di perusahaan X”. Dalam penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya penelitian ini hanya mengukur adanya keterkaitan antara variabel dukungan sosial dengan variabel *psychological well-being*, selanjutnya penelitian ini juga hanya memiliki ruang lingkup sebatas satu perusahaan yang digunakan sebagai subjek penelitian, sehingga untuk hasil yang didapatkan pada penelitian ini tidak dapat digeneralisir terhadap semua perusahaan walaupun memiliki kriteria subjek yang sama.

## Simpulan dan Saran

### Simpulan

Hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan yang signifikan dengan *psychological well-being* pada karyawan di perusahaan x. Berdasarkan uji korelasi yang telah dilakukan didapatkan hasil nilai signifikansi dari uji hipotesis antara variabel dukungan sosial dengan *psychological well-being* yaitu sebesar 0,000 dimana signifikansi (p) dari nilai tersebut kurang dari 0,05 ( $p<0,05$ ), maka hasil uji tersebut menjelaskan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Pada saat uji korelasi juga didapatkan nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,433 ( $r=0,433$ ) sehingga, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel *psychological well-being* dengan dukungan sosial memiliki tingkat hubungan tergolong sedang. Pada hasil perhitungan tersebut juga menunjukkan hubungan yang positif. Hubungan positif menunjukkan kedua variabel tersebut memiliki arah yang sama. Hal tersebut berarti bahwa apabila variabel dukungan sosial tinggi, maka akan diikuti dengan tingginya variabel *psychological well-being*. Begitu pula sebaliknya apabila variabel dukungan sosial bernilai rendah, maka variabel *psychological well-being* juga akan rendah.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, selanjutnya peneliti memiliki beberapa saran yang akan dijabarkan sebagai berikut :

- a) Bagi perusahaan,  
Perusahaan disarankan untuk memperhatikan kondisi psikologis yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat menunjang kesejahteraan karyawan dengan memberikan dukungan terhadap kebutuhan karyawan seperti memberikan semangat, perhatian, serta memperhatikan kesehatan karyawan.
- b) Peneliti selanjutnya,  
Penelitian ini hanya melihat dukungan sosial sebagai salah satu variabel yang berhubungan dengan *psychological well-being*. Oleh karena itu, peneliti lain diharapkan melihat variabel lain yang memiliki kaitan

dengan *psychological well-being*. Selain itu penelitian ini hanya terbatas pada subyek di salah satu perusahaan. Untuk peneliti selanjutnya bisa memperbanyak jumlah subyek penelitian serta melakukan penelitian pada lingkup organisasi yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Febriyanto, Aditya Dwi. (2016). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Sosial pada Pensiunan Pegawai Negeri Sipil Birokrasi Pemerintahan Persatuan Wredatama Republik Indonesia (PWRI) di Kabupaten Nganjuk, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya.
- Nugraheni, Agi Septina. (2016). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Psychological Well Being Pada Guru Honorer Daerah. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bart, Smet. (1994). Psikologi Kesehatan. PT. Gramedia Widiasarna Indonesia : Jakarta.
- Berger, A. (2010). *Review: Happiness At Work*. Basil & Spice.
- Briner, R. B. (2000). Relationships between Work Enviroments, Psychological Enviroments and Psychological Well-Being. *Occupational Medicine*, 5(50), 299–303.
- Cutrona, Carolyn E, dkk. 1994. Perceived Parental Social Support and Academic. Achievement: An Attachment Theory Perspective :Journal of Personality.
- Davis, G. B. (2012). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Maxicom.
- Dessler, G. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 10). PT Indeks.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379–392. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.005>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 268–279.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Journal Compilation International Association of Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137–164.
- Keyes, C. L. M, Hysom, S. J., & Lupo, K. L. (2000). The positive organization: Leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line. *The Psychologist-Manager Journal.*, 4, 143–153.
- Keyes, Corey L M, Hysom, S. J., Lupo, K. L., & Lee, C. (2000). The positive organization: Leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line. *The Psychologist-Manager Journal*, 4(2), 143–153.
- Kuntjoro, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Rajawali.
- La Rocco, J.M. and Jones, A.P. 1987. Coworker and Leader Support as a Moderators of Stress-Strain Relationship in Work Situation. *Journal of Applied Psychology*. 63. 5. 629-634.
- Lovelock, C., & Wright, L. K. (2007). *Manajemen Pemasaran Jasa*. PT. Indeks.
- Lubis, N. L. (2009). *Depresi dan tinjauan psikologis*. Prenada Media Group.
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara Job Insecurity dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 1-6.
- Rasulzada, F. (2007). Organizational Creativity and Psychological Well-Being: Contextual Aspects on Organizational Creativity and Psychological Well-Being from an Open Systems Perspective. Doctoral Theses, Lund: Department of Psychology, Lund University.
- R. G. Ismail, And E. S. Indrawati (2013) Hubungan Dukungan Sosial Dengan Psychological Well Being Pada Mahasiswa Stie Dharmaputera Program Studi Ekonomi Manajemen Semarang," *Jurnal Empati*, Vol. 2, No. 4, Pp. 416-423, Jan. 2015. [Online].
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-Being Productivity and Happiness at Work*. Palgrave Macmillan.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. . (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4).
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: a eudamonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(13).
- Sarafino. E. P. 1997. Health Psychology: Biosycho-social Interactions. New York: John Wiley & Sons . Inc.
- Saraji, G. N., & Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). *Irian Journal Public Health*, 35, 8–14.
- Sianturi, & Zulkarnain. (2013). Analisis work family conflict terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. *Jurnal Sains Dan Praktik Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang*, 1(3), 207–215.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job

performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94.  
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>