

**HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DI LINGKUNGAN
PERAWAT RSU HAJI MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar

Sarjana Psikologi

Univeristas Medan Area

diajukan oleh

RAFIKA FADILA LUBIS

17.860.0356



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 27/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/6/22

LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI
HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DI LINGKUNGAN PERAWAT RSU
HAJI MEDAN

Dipersiapkan dan disusun oleh

Rafika Fadila Lubis

178600356

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 26 Maret 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua

(Nini Sri Wahyuni S.Psi, M.Psi)

Sekretaris

(Findy Sri, S.Psi, M.Si)

Pembimbing

(Dr. Risdyah Fadilah, M.Psi, Psikolog)

Penguji Tamu

(Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

Tanggal, 26 Maret 2022

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

(Hasanudin, Ph.D)

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rafika Fadila Lubis
NIM : 178600356
Tahun Terdaftar :
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 26 Maret 2022

Rafika Fadila Lubis

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

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

Nama : Rafika Fadila Lubis
NPM : 17.860.0356
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan *Psychological Well-Being* Di Lingkungan Perawat RSU Haji Medan

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 26 Maret 2022

Yang Menyatakan



(Rafika Fadila Lubis)

ABSTRAK

HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DI LINGKUNGAN PERAWAT RSU HAJI MEDAN

Oleh:

RAFIKA FADILA LUBIS

NPM: 17.860.0356

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *psychological well-being* di lingkungan perawat RSU Haji Medan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah perawat yang bekerja di RSU. Haji Medan sebanyak 239 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 orang teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala Persepsi dukungan organisasi antara lain keadilan prosedural, dukungan atasan, penghargaan organisasi dan kondisi kerja serta skala *Psychological well-being* penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan personal. Teknik analisis data menggunakan teknik Korelasi *Pearson Product Moment* didapatkan hasil signifikan korelasi dengan $p = 0,000 < 0,05$, artinya ada hubungan positif Persepsi dukungan organisasi terhadap *Psychological well-being* pada perawat RSU Haji Medan, dengan koefisien determinan sebesar $(r^2) = 0,678$ atau 67,8 %. Dengan kata lain hipotesis diterima. Persepsi dukungan organisasi tergolong rendah (mean empirik = 145,56 < mean hipotetik = 152,5 dimana selisihnya lebih dari bilang SD = 5,227). Dan untuk *psychology well-being* tergolong rendah (mean empirik = 112,5 < mean hipotetik = 120 dimana selisihnya lebih dari bilangan SD 6,713).

Kata Kunci : Persepsi Dukungan Organisasi, *Psychological Well-Being*

ABSTRACT

THE CORRELATION OF ORGANIZATIONAL SUPPORT PERCEPTIONS WITH PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN NURSES ENVIROMENT OF RSU HAJI MEDAN

By:

RAFIKA FADILA LUBIS

NPM: 17.860.0356

This study aims to determine the correlation between perceived organizational support and psychological well-being in the nursing environment of RSU Haji Medan. This research method uses quantitative methods. The population of this study are nurses who work in RSU. Haji Medan as many as 239 people and the sample in this study amounted to 41 people. The sampling technique in this study used purposive sampling. The data collection method in this study used a scale of perceived organizational support including procedural fairness, supervisor support, organizational rewards and working conditions as well as a Psychological well-being scale of self-acceptance, positive relationships with others, autonomy, environmental mastery, life goals and personal growth. The data analysis technique using the Pearson Product Moment Correlation technique obtained a significant correlation with $p = 0.000 < 0.05$, meaning that there was a positive correlation between Perceptions of organizational support for Psychological well-being of nurses at RSU Haji Medan, with a determinant coefficient of $(r^2) = 0.678$ or 67.8%. In other words, the hypothesis was accepted. Perception of organizational support was low (empirical mean = 145.56 < hypothetical mean = 152.5 where the difference is more than SD = 5.227). And for psychology well-being, it was low (empirical mean = 112.5 < hypothetical mean = 120 where the difference is more than SD 6.713).

Keywords: Perception of Organizational Support, Psychological Well-Being

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat diiringi salam peneliti sampaikan kepada Rasulullah SAW yang menjadi suri tauladan kita sepanjang zaman.

Sejalan dengan penelita karya ilmiah ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Karya tulis ini berjudul : “ **Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Psychological Well-Being Di Lingkungan Perawat RSU Haji Medan**”

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintahan.

Medan, 26 Maret 2022

(Rafika Fadila Lubis)

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat diiringi salam peneliti sampaikan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umatnya kejalan yang selalu di ridhoi Allah SWT.

Sejalan dengan penelitian karya ilmiah ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Karya tulis ini berjudul : **“Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Psychological Well-Being Pada Perawat RSUD Haji Medan”** .

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area tempat peneliti menimba ilmu.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D. Selaku Dekan Universitas Medan Area
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi Psikolog. Selaku Wakil Dekan I bidang akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi Selaku ketua jurusan Psikologi Industri Dan Organisasi.

6. Ibu Risydah Fadilah, S.Psi., M.Psi., Psikolog. Selaku dosen pembimbing, segala kesabaran dan kebaikan selama proses membimbing, serta memberikan motivasi dan arahan yang membangun selama penyusunan skripsi.
7. Ibu Istiana, S.Psi, M.Pd, M.psi selaku penguji. Terima kasih telah memberikan arahan, kritikan dan bimbingan dalam perbaikan skripsi.
8. Ibu Findy Suri S.Psi, M.Si selaku sekretaris penguji. Terima kasih atas segala masukan dan saran yang telah diberikan guna membuat penelitian ini menjadi lebih baik.
9. Seluruh dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang tidak pernah lelah memberikan inspirasi kepada seluruh mahasiswa dan Staf Tata Usaha yang membantu dalam urusan administrasi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
10. Kedua orang tua penulis Ibu Sri Juni Rezeki Pohan dan Ayah Zubair Lubis yang selalu memberikan dukungan moril maupun material juga doa yang selalu mengalir untuk anak-anaknya. Terima kasih untuk segala kasih sayang dan semangat yang senantiasa kalian berikan kepada penulis.
11. Terima kasih teruntuk Kak Fitry, Kak Nur Aziza Lubis dan Kak Ina Faradinanta Lubis. Terimakasih untuk kakak hebat sebesar-besarnya atas dukungan moril maupun material dan semangat yang tak henti-henti penulis dapatkan sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
12. Terimakasih kepada sepupu ku terkasih Kak Ramadhani Syafitri Purba dan Melly Dwina. Teruntuk bantuan, semangat dan kasih sayang yang penulis

dapatkan dan terimakasih untuk sahabat ku sedari SMA Wasugi, Liza Farhani dan Astri Nabila yang senantiasa mendengarkan keluh kesah penulis dan memberikan waktu dan hiburan kepada penulis.

13. Terima kasih untuk teman-teman tersayang Sheila Diah Pratiwi, Elia Purnama Aruan, Tasya Namira dan Fanny Tri Wahyuni Tanjung Yang selalu menghibur, membantu penulis selama perkuliahan dan memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada seluruh staff DIKTI RSU Haji Medan dan Para Perawat RSU Haji Medan. Terimakasih sudah meluangkan waktunya dalam wawancara dan mengisi skala penelitian dan telah membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini.
15. Semua pihak yang tidak disebutkan namanya, namun berjasa atas selesainya Tugas Akhir Skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan di dalam penulisan skripsi ini. Untuk itulah, kritik dan saran yang sifatnya mendidik dan dukungan yang membangun, senantiasa penulis terima. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya penulis.

Medan, 26 Maret 2022

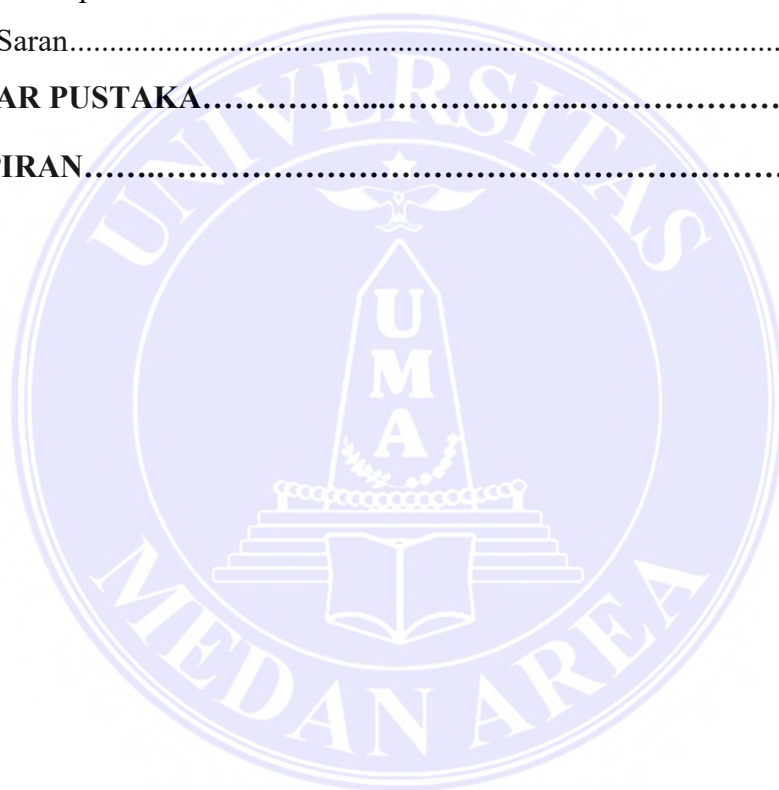
(Rafika Fadila Lubis)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
PRAKATA (MOTTO/ PERSEMBAHAN).....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
UCAPAN TERIMAKASIH	viii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. <i>Psychological Well-Being</i>	10
1. Defenisi <i>Psychological Well-Being</i>	10
2. Aspek – Aspek <i>Psychological Well-Being</i>	11
3. Faktor- faktor <i>Psychological Well-Being</i>	14
B. Persepsi Dukungan Organisasi.....	18
1. Defenisi Persepsi Dukungan Organisasi	18
2. Aspek-aspek Persepsi Dukungan Organisasi karyawan.....	19
3. Faktor-faktor Persepsi Dukungan Organisasi.....	23

4. Manfaat Persepsi Dukungan Organisasi.....	25
5. Dampak Dari Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi	28
C. Hubungan Antar Persepsi Dukungan Organisasi dengan <i>Psychological Well-Being</i>	30
D. Kerangka konseptual	32
E. Hipotesis.....	32
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	33
A. Tipe Penelitian	33
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	34
1. <i>Psychological Well- Being</i>	34
2. Persepsi Dukungan Organisasi.....	35
D. Subjek Penelitian.....	35
1. Populasi	35
2. Sampel.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
2 Reabilitas	38
1. Uji Normalitas	40
2. Uji Linieritas.....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
A. Orientasi Kancan	41
B. Persiapan Penelitian	42
1. Persiapan Administrasi.....	42
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	43
C. Pelaksanaan Penelitian	45
D. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	47
1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Skala Persepsi Dukungan Organisasi... ..	47
2. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Skala <i>Psychological Well-Being</i>	48
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	50
1. Uji Asumsi.....	50

2. Hasil Perhitungan Korelasi r Pearson.....	52
F. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	54
a. Mean Hipotetik.....	54
b. Mean Empirik.....	54
c. Kriteria.....	54
G. Pembahasan.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN.....	68



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penyebaran skala Persepsi Dukungan Organisasi.....	44
Tabel 2. Penyebaran skala <i>psychological well-being</i>	45
Tabel 3. Skala persepsi Dukungan Organisasi setelah uji validitas	48
Tabel 4. Skala <i>Psychological well-being</i> setelah uji validitas	49
Tabel 5. Uji normalitas.....	51
Tabel 6. Uji linearitas.....	52
Tabel 7. Analisis korelasi.....	53
Tabel 8. Nilai mean hipotetik dan empirik	55



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	32
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Penelitian.....	65
Lampiran 2. Validitas dan Reabilitas	69
Lampiran 3. Uji normalitas	74
Lampiran 4. Uji linearitas	76
Lampiran 5. Uji Hipotesis	78
Lampiran 6. Skala Penelitian	80
Lampiran 7. Surat Keterangan Penelitian	94



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada Era globalisasi di zaman sekarang ini telah banyak organisasi maupun lembaga yang telah berdiri di Indonesia. Sehingga setiap organisasi, ataupun lembaga memerlukan karyawan yang bisa membantu menjalankan kegiatan maupun bisnis yang ada di dalam organisasi tersebut. Agar para pekerja didalam suatu organisasi terus setia berekerja maka di butuhkan kenyamanan dalam berkerja. Oleh sebab itu kenyamanan inilah yang harus di bangun didalam suatu organisasi. Para individu yang berkerja didalam organisasi tersebut akan memberikan keahlian, tenaga, pikiran maupun keterampilan berkerja mereka dalam membangun organisasi agar organisasi tersebut maju. Hal ini juga berlaku untuk rumah sakit yang ada di Indonesia dimana manajemen karyawan dan para tenaga medis khususnya perawat yang merupakan salah satu kunci tercapainya tujuan instansi rumah sakit.

Rumah sakit ialah salah satu penyelenggara pelayanan kesehatan, yang merupakan tempat serta tumpuan harapan warga agar mendapatkan pelayanan kesehatan. Rumah sakit wajib sanggup membagikan pertolongan serta perawatan yang mencukupi, berupa pelayanan yang aman, tepat, bernilai serta handal. Untuk itu rumah sakit dituntut membagikan pelayanan dengan kualitas yang baik serta menyediakan sarana yang dilengkapi fasilitas perlengkapan yang mencukupi serta modern dengan sumber energi manusia yang bermutu serta handal yang sanggup menciptakan produktifitas kerja yang besar (Depkes, 1998).

Potter, P. A. Perry (dalam pratama, 2014) menyebutkan bahwa sumber daya manusia tenaga keperawatan mempunyai kedudukan berarti yang absolut dianalisis serta dibesarkan sehingga waktu, tenaga dan kemampuannya betul-betul bisa dimanfaatkan secara maksimal dalam mendukung kinerja organisasi pelayanan kesehatan. Perawat selaku salah satu tenaga kesehatan di Rumah sakit memegang peranan berarti dalam upaya menggapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan tergantung pada partisipasi perawat dalam membagikan asuhan keperawatan yang bermutu untuk pasien.

Menurut Swanburg (dalam Suroso, 2011) perihal ini terpaut dengan keberadaan perawat yang bertugas sepanjang 24 jam melayani pasien, dan jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, ialah berkisar 40–60%, oleh sebab itu, Rumah sakit haruslah mempunyai perawat yang berkinerja baik yang hendak mendukung kinerja rumah sakit sehingga bisa tercapai kepuasan pelanggan ataupun pasien. Hal ini pun berlaku pada perawat yang berkeja di RSU Haji medan yang merupakan salah satu rumah sakit umum yang bertekad untuk memberikan pelayanan profesional dan bermutu dalam menjalankan instansi rumah sakit tersebut. Untuk mencapai hal itu maka dibutuhkan pelayanan yang terbaik dalam memperlakukan pasien tanpa membedakan.

RSU. Haji medan berpedoman pada visi, mewujudkan RSU. Haji Medan sebagai Rumah Sakit yang bernaafaskan Islam dalam semua kegiatannya, di Sumatera Utara. Adapun misinya yaitu Pelayanan Kesehatan yang Islami, profesional dan bermutu dengan tetap peduli pada kaum du'afa, Melaksanakan dakwah Islamiah dalam setiap kegiatannya dan Sebagai sarana untuk menimba

ilmu bagi calon cendekiawan muslim. Dalam menjalankan pekerjaannya para perawat RSUD. Perawat RSUD. Haji medan haruslah mendapatkan kenyamanan dari segi fisik dan psikologis. Sebagaimana menurut Newstrom kondisi kerja berkaitan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja. Oleh sebab itu kondisi kerja yang terdiri dari faktor kondisi fisik, kondisi psikologis, dari lingkungan kerja harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja (dalam Yulistina, 2018).

Psychological well-being menurut Ryff (dalam ismawati, 2013) sebagai suatu keadaan dimana orang mempunyai perilaku yang positif terhadap dirinya sendiri serta orang lain, bisa membuat keputusan sendiri serta mengendalikan tingkah lakunya sendiri, bisa menghasilkan serta mengendalikan lingkungan yang cocok dengan kebutuhannya, mempunyai tujuan hidup, serta membuat hidupnya lebih bermakna dan berupaya mengeksplorasi serta meningkatkan diri.

Selanjutnya Berger mengatakan (dalam Ardiansyah, 2019) tingkatan *psychological well-being* ditempat kerja ialah suatu keadaan dimana seseorang memiliki motivasi, dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki tenaga positif, menikmati segala kegiatan pekerjaannya dan hendak bertahan lama pada pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan Cropanzano dan Wright (dalam Diadara, 2017) berkata jika terdapat korelasi positif antara *psychological well-being* dengan tingkatan performa kerja.

Dengan kata lain, jika semakin besar tingkatan *psychological well-being* karyawan hingga performansi kerja hendak terus menjadi baik. Keadaan ini meyakinkan kalau tingkatan *psychological well-being* hendak pengaruhi

keuntungan industri secara totalitas. Persepsi dukungan organisasi dalam suatu organisasi dapat memiliki hubungan terhadap *psychological well-being* ditempat kerja sebab memperlakukan perkerja secara adil serta membagikan hak yang sesuai, dan juga dihargai dalam suatu organisasi memiliki andil besar dalam kesejahteraan psikologis serta produktifitas, kenyamanan yang dialami individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Eisenberger *et al.* dalam hal ini mendefinisikan Persepsi dukungan organisasi sebagai keyakinan global karyawan mengenai sejauhmana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Keyakinan global yang dimaksud adalah terdapatnya konsistensi dari para karyawan mengenai berbagai penilaian dari organisasi yang mungkin diberikan kepada mereka dan berbagai tindakan yang dapat dilakukan organisasi baik menguntungkan maupun merugikan bagi mereka. Permasalahan yang didapat terkait persepsi dukungan organisasi adalah pemberian bonus kerja yang tidak diterima, tekanan pekerjaan tidak sesuai prosedur kerja dan ketidak pedulian atasan. Fenomena yang muncul dari hasil wawancara dan observasi persepsi dukungan organisasi antarlain dukungan atasan seperti kepala perawat dan personalia sangat minim dimana atasan hanya memberikan pengarahan yang menekankan dan mengutamakan kepentingan organisasi tanpa menunjukkan sikap peduli terhadap bawahannya, dan penghargaan dari organisasi untuk para perawat juga tidak ada diberikan seperti pengakuan beberapa perawat mengenai tunjangan yang hanya di janjikan atau pun bentuk penghargaan lainnya yang tidak diterima para perawat. Hal ini juga terkait pada kondisi kerja dimana para perawat

dibebankan dengan tanggung jawab yang sangat besar dan tidak sesuai prosedur kerja.

Persepsi dukungan organisasi adalah merupakan konsep utama dari teori dukungan organisasi disebut dengan *organizational support theory* (dalam Mangundjaya, 2012). Berikut hasil wawancara peneliti dengan para perawat RSU.

Haji medan :

“Kami selalu diberikan pengarahan yang baik sama atasan kami , atasan kami pun selalu menekankan kami giat dalam berkerja atasan kami jarang bahkan ngak pernah menanyakan kondisi kami kayak mana ditambah pandemi seperti ini kerjaan makin banyak rasanya jujur yah rentan kali rasanya mengalami stress setidaknya berikan motivasi untuk kami yang bekerja ini jangan dibabat terus. (Perawat E.L, Hasil wawancara 26 oktober 2020)

“Kerjaan yang diberikan terlalu berlebihan misalnya aja kakak jaga malam bertanggung jawab untuk 4 pasien seharusnya rumah sakit menambah tenaga keperawatan lagi untuk membantu kami. Tunjangan juga tidak diberikan hanya dijanjikan misalnya saja tunjangan untuk perawat yang menangani Covid-19 sampai sekarang dana nya entah kemana belum juga keluar padahal udah dari bulan berapa dijanjikannya itu baru kasus yang sekarang yang dulu-dulu pun masih banyak depresi awak ngarep-angrep rumah sakit ni”.(Perawat A.S, Hasil wawancara 26 oktober 2020)

Berdasarkan wawancara diatas terlihat bahwasannya perawat disana belum seutuhnya merasakan kesejahteraan ditempat kerja dikarenakan dukungan organisasi yang minim sehingga memunculkan persepsi negatif pada organisasi ditempat mereka berkerja. Hal ini memunculkan masalah *psychological well-being* pada perawat yang berkerja disana diantaranya sikap perawat terhadap pasien dan keluarga pasien yang tidak menunjukkan karakter profesional seorang perawat dalam melayani pasien. Fenomena yang muncul berdasarkan observasi

peneliti beberapa perawat yang tidak memiliki relasi positif dengan para pasien yang terlihat perawat bersikap dingin bahkan acuh tak acuh dengan kondisi pasien, tidak peduli dengan keadaan sekitarnya saat bertugas, otonomi yang dimiliki perawat tidak begitu baik saat di kritik dan terakhir penguasaan lingkungan di dalam ruangan perawat kesulitan mengelola tugasnya perilaku yang ditampilkan perawat pada pasien perawat tidak peduli dengan kenyamanan lingkungan pasien contoh kecilnya suhu ruangan kamar pasien yang tidak stabil. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa dari mereka memiliki *psychological well-being* yang rendah sehingga memunculkan sikap negatif.

Oleh karena itu, persepsi perawat terhadap dukungan yang diberikan oleh rumah sakit perlu ditingkatkan sehingga nantinya *psychological well-being* karyawan menjadi membaik. Persepsi positif perawat terhadap dukungan organisasi dapat dilihat dari pemberian gaji yang wajar, beban kerja yang seimbang, serta otonomi yang memadai (Shumaila & dkk, 2012).

Rumah sakit selaku institusi penyedia layanan kesehatan butuh membagikan dukungan organisasi kepada tenaga kesehatannya paling utama perawat. Perihal ini disebabkan perawat ialah ujung tombak pelayanan kesehatan di rumah sakit, sebab jumlah waktu serta keseriusan perawat dalam membagikan pelayanan kesehatan relatif lebih banyak dibanding dengan tenaga kesehatan yang lain (Simbolon, 2012).

Sampel dalam penelitian ini yakni perawat wanita yang berkerja di RSU Haji Medan peneliti mengambil wanita sebagai sampel penelitian dikarenakan perawat wanita dominan dari pada perawat pria. Sampel wanita yang diambil

dengan kriteria subjek penelitian tersebut yakni pegawai tetap yang berstatus pegawai tetap dengan masa kerja minimal 1 tahun, usia minimal 25– 40 tahun, dan bertugas di bagian ICU dan UGD.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti terdorong untuk mengkaji dan melakukan penelitian dengan judul : “Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan *Psychological Well-Being* Di Lingkungan Perawat RSUD Haji Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Rumah sakit sebagai suatu instansi yang memiliki sumber daya manusia yang berperan langsung dalam pelayanan terhadap pasien diharapkan memiliki seorang perawat yang bersikap penuh perhatian dan kasih sayang terhadap pasien maupun anggota keluarga pasien dalam melaksanakan tugasnya. Tetapi yang terlihat sikap perawat acuh tak acuh terhadap kondisi pasiennya, bersikap kasar dan tidak peduli dengan keadaan sekitarnya saat bertugas sikap ini menunjukkan bahwa perawat memiliki *psychological well-being* yang kurang baik. *Psychological well-being* yang kurang baik menyebabkan performa kerja yang dihasilkan juga tidak optimal.

Hal ini dapat dilihat dari persepsi dukungan organisasi ditempat perawat bekerja para perawat merasa organisasi ditempat mereka bekerja tidak seutuhnya dalam memberikan dukungan organisasi kepada para perawat hal ini menimbulkan persepsi negatif terhadap organisasi dimana organisasi hanya menekankan dan mengutamakan kepentingan organisasi tanpa menunjukkan sikap peduli terhadap bawahannya, prosedur kerja yang tidak sesuai dan organisasi tidak

memberikan hak para perawat dengan tepat waktu dan hanya janjikan seperti tunjangan ataupun bentuk penghargaan lainnya. Karena persepsi dukungan organisasi merupakan faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hal inilah yang menjadi konflik antara persepsi dukungan organisasi dengan *psychological well-being*. Karena kurangnya persepsi dukungan organisasi pada perawat mengganggu *psychological well-being* perawat dalam meningkatkan performa kerja.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah persepsi dukungan organisasi dengan *psychological well-being* di lingkungan perawat RSUD. Haji Medan. Lokasi penelitian di RSUD. Haji medan dan sampel penelitian yaitu perawat wanita RSUD Haji medan yang bertugas di ICU dan UGD.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *psychological well-being* perawat di RSUD Haji medan?”.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *psychological well-being* perawat di RSUD Haji Medan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan khususnya di bidang Psikologi Industri, sehingga dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada rumah sakit mengenai pentingnya dukungan organisasi terhadap psychological well-being perawat. Selanjutnya dari penelitian ini juga kan diperoleh gambaran mengenai tingkat *psychological well-being* dan persepsi dukungan organisasi para perawat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Psychological Well-Being*

1. *Defenisi Psychological Well-Being*

Ryff (dalam Ismawati, 2013) mendefinisikan psychological well-being sebagai suatu keadaan dimana orang mempunyai perilaku yang positif terhadap dirinya sendiri serta orang lain, bisa membuat keputusan sendiri serta mengendalikan tingkah lakunya sendiri, bisa menghasilkan serta mengendalikan lingkungan yang cocok dengan kebutuhannya, mempunyai tujuan hidup, serta membuat hidupnya lebih bermakna dan berupaya mengeksplorasi serta meningkatkan diri. Menurut Ryff manusia dapat dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik adalah bukan sekedar bebas dari indikator kesehatan mental negatif, seperti terbebas dari kecemasan, tercapai kebahagiaan dan lain-lain. Tetapi hal yang lebih penting untuk diperhatikan adalah kepemilikan dan penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, kemampuan untuk memiliki rasa akan pertumbuhan dan pengembangan pribadi secara berkelanjutan. Ryff juga menyebutkan bahwa kesejahteraan psikologis menggambarkan sejauh mana individu merasa nyaman, damai dan bahagia berdasarkan penilaian subjektif serta bagaimana mereka memandang pencapaian potensi-potensi mereka sendiri (dalam Ismawati, 2013).

Dalam Ramadhani mengatakan kalau kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) ialah keadaan psikologis dari tiap orang yang berperan dengan baik serta positif. Orang yang mempunyai kesejahteraan psikologis

(*psychological well-being*) mempunyai perilaku positif terhadap diri sendiri serta orang lain, mempunyai tujuan yang berarti dalam hidupnya, mempunyai keahlian mengendalikan area, menjalankan ikatan yang positif dengan orang lain serta berupaya buat menggali serta meningkatkan diri semaksimal mungkin (Ramadhani dkk.,2016).

Dari beberapa pendapat diatas maka disimpulkan bahwa *psychological well-being* merupakan kondisi psikologis individu yang berfungsi positif terhadap dirinya sendiri dan orang disekitarnya, dapat mengatur lingkungannya, dapat mengembangkan diri dan membuat hidupnya lebih bermakna.

B. Aspek – Aspek *Psychological Well-Being*

Ryff menyebutkan aspek-aspek *psychological well-being* (dalam Tasema, 2018) memaparkan enam Aspek dari kesejahteraan psikologis, yaitu:

a. Penerimaan diri

Nilai yang tinggi : memiliki sikap positif terhadap diri, mengakui dan menerima multi aspek diri termasuk kualitas yang bagus dan yang buruk, merasa positif terhadap kehidupan yang sudah lalu.

Nilai yang rendah : merasa tidak puas dengan diri, merasa dikecewakan dengan apa yang terjadi di masa lalu, merasa bermasalah dengan beberapa kualitas personal, ingin menjadi berbeda dari dirinya pada saat ini.

b. Relasi positif dengan orang lain

Nilai yang tinggi : memiliki kehangatan, kepuasan, hubungan terpercaya dengan orang lain, merasa peduli dengan kesejahteraan orang lain,

memiliki kemampuan empati, afeksi, dan intimasi yang kuat, mengerti, memberi dan menerima dalam hubungan antar manusia.

Nilai yang rendah : memiliki sedikit hubungan dengan orang lain yang dekat dan dapat dipercaya, sulit untuk hangat, terbuka, dan peduli terhadap orang lain, terisolasi dan frustrasi dalam hubungan interpersonal, tidak berniat membuat kompromi untuk mempertahankan ikatan dengan orang lain.

c. Otonomi

Nilai yang tinggi : bisa mengambil keputusan sendiri (self-determinent) dan independen, dapat menolak tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dalam cara tertentu, mengatur perilaku dari dalam diri, mengevaluasi diri dengan standar personal.

Nilai yang rendah : peduli dengan perkiraan dan evaluasi orang lain, bergantung kepada penilaian orang lain untuk membuat keputusan yang penting, mengkonfirmasi tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan cara tertentu.

d. Penguasaan lingkungan

Nilai yang tinggi : memiliki perasaan bisa menguasai dan kompeten dalam menata lingkungan, mengontrol susunan kompleks aktivitas eksternal, penggunaan yang efektif terhadap peluang yang ada, mampu membuat atau memilih konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai personal.

Nilai yang rendah : memiliki kesulitan mengelola tugas sehari-hari, memiliki sedikit tujuan atau target, tidak mampu mengubah atau meningkatkan konteks yang mengelilinginya, tidak menyadari peluang yang ada di sekeliling, kurang kontrol terhadap dunia luar.

e. Tujuan dalam hidup

Nilai yang tinggi : memiliki tujuan dalam hidup dan perasaan diarahkan, merasa adanya makna dalam kehidupan di masa datang dan di masa lalu, memegang keyakinan yang memberikan tujuan dalam hidup, memiliki tujuan dan objektivitas untuk hidup.

Nilai yang rendah : kurang peka terhadap makna kehidupan, memiliki sedikit tujuan atau target, kurang peka terhadap arah, tidak melihat adanya tujuan dalam kehidupan masa lalu, tidak memiliki pandangan atau keyakinan yang memberikan makna pada kehidupan.

f. Pertumbuhan personal

Nilai yang tinggi : perasaan perkembangan yang berkesinambungan, melihat diri tumbuh dan berkembang, terbuka terhadap pengalaman baru, kepekaan untuk menyadari potensi, mencari peningkatan pada diri dan perilaku dari waktu ke waktu, memiliki perubahan dalam cara yang merefleksikan pengetahuan diri dan efektivitas yang lebih banyak.

Nilai yang rendah : memiliki perasaan stagnan, kurang peka terhadap peningkatan atau perluasan dari waktu ke waktu, merasa bosan dan tidak tertarik pada kehidupan, merasa tidak mampu mengembangkan sikap atau perilaku.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* terdapat 6 aspek : penerimaan diri, relasasi positif dengan orang lain, dimensi otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi yang masing-masing memiliki nilai tinggi dan rendah terkait *psychological well-being*.

2. Faktor- faktor *Psychological Well-Being*

Huppert (dalam Diadara, 2017) menyebutkan bahwa ada beberapa penjabaran terkait faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* :

1. Dukungan sosial, merupakan gambaran perilaku mendukung kepada individu yang dilandasi emosi positif dari orang-orang yang bermakna dalam hidupnya, terutama keluarga. Individu membutuhkan dukungan sosial baik yang berasal dari atasan,
2. Teman kerja maupun keluarga.
3. Kepribadian, merupakan individu dengan kepribadian yang senang bergaul, energik, dan mampu mengontrol hubungannya dengan orang lain akan memunculkan emosi yang positif.
4. Usia, dimana kesejahteraan dipandang sebagai aspek yang berkembang seiring meningkatnya usia.
5. Jenis kelamin berkaitan erat dengan kebahagiaan seseorang. Wanita yang Memiliki skor tinggi pada skala yang menilai fungsi sosial, seperti menjalin hubungan positif dengan orang lain.
6. Status sosial ekonomi berkaitan erat dengan kebahagiaan individu.

7. Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis adalah :

- 1) Tingkat pendidikan. Ryff, Magee, Kling & Wling (1999) menemukan bahwa tingkat pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis yang dimiliki individu. Individu yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih baik memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang baik pula.
- 2) Lingkungan pekerjaan. Page (2005) menyatakan bahwa faktor-faktor pekerjaan seperti jam kerja, kondisi kerja, keamanan kerja, gaji akan berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologi seseorang.
- 3) Budaya. Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Lu (2008), budaya seseorang akan mempengaruhi cara individu tersebut memaknai kebahagiaan. Hal ini disebabkan karena budaya memegang peranan penting dalam membentuk cara seseorang berpikir serta cara mengatasi masalah-masalah yang di dapatkan dalam kehidupan sehari-hari.
- 4) *Relatedness*. Hubungan interpersonal dapat dikaitkan dengan *relatedness* dan banyak juga penelitian telah menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang suportif, hangat dan penuh kepercayaan akan dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang (Ryan & Deci, 2011).
- 5) Keadilan Organisasi (*organizational justice*) penelitian yang dilakukan Ip (2008). Karyawan di dalam organisasi memperhatikan mengenai

keadilan. Mereka memperhatikan hasil dari keadilan dan prosedur yang dilakukan oleh organisasi dalam memberikan keadilan. Persepsi karyawan terhadap organisasi bahwa mereka diperlakukan dengan adil akan mempengaruhi bagaimana mereka bereaksi terhadap perlakuan dan keputusan organisasi. Hasil dari keadilan mengacu pada kewajaran hasil masukan dari pekerjaan mereka dibanding dengan hasil pekerjaan karyawan lain. Dengan demikian, hasil dari keadilan merupakan semacam keadilan distributif. Prosedur dalam memberikan keadilan fokus pada keadilan dalam proses pengambilan keputusan atau prosedur manajerial lainnya. Hasil dan prosedur dalam memberikan keadilan yang positif mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Persepsi mengenai hasil dari ketidakadilan akan menurunkan kepuasan terhadap gaji dan akan merugikan kepuasan kerja karyawan.

- 6) Persepsi Dukungan Organisasi : penelitian Ryff (dalam Ponto,2018) menunjukkan bahwa kebijakan pimpinan organisasi atau perusahaan yang dalam hal ini merupakan representasi dari dukungan organisasi akan mempengaruhi kesejahteraan orang-orang yang ada di bawahnya dalam hal ini adalah karyawan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki persepsi yang baik mengenai dukungan organisasi terhadap dirinya dan karyawan lain maka karyawan tersebut lebih sejahtera psikisnya sehingga akan mampu menghadapi permasalahan apapun yang muncul dengan penyelesaian yang baik.

Dari beberapa penjelasan diatas disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis yaitu dukungan sosial, kepribadian, usia, jenis kelamin, dan status sosial ekonomi, terbagi lagi dari tingkat pendidikan, lingkungan pekerjaan, budaya, *relatedness*, keadilan organisasi dan persepsi dukungan organisasi yang merupakan hal-hal yang sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan yang bekerja.



B. Persepsi Dukungan Organisasi

1. Defenisi Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi menurut Rhoades & Eisenberger (dalam Mujiasih, 2015) adalah salah satu kunci dalam membangun komitmen. Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan organisasi juga merupakan upaya untuk memberi penghargaan, perhatian, dan peningkatan kesejahteraan kepada setiap karyawan sesuai dengan usaha yang diberikan bagi organisasi.

Rhoades & Eisenberger mengatakan bahwa, persepsi dukungan organisasi sangat diperlukan dalam sebuah situasi kerja, karena persepsi dukungan organisasi akan meningkatkan semangat kerja untuk pegawai yang bekerja dalam organisasi yang bersangkutan, hal ini disebabkan oleh rasa bangga pegawai, karena telah menganggap dirinya dihargai dan memang diakui atas hasil kerjanya (kontribusinya) dalam organisasi, dengan kata lain persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli pada kesejahteraan pegawai (Mujiasih, 2015).

Sholeh (2018) mengatakan Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) adalah persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli pada kesejahteraan pegawai. Dengan cara memberikan dukungan pada pegawai baik

berupa formal atau informal, sebagai contoh dukungan formal adalah seperti kenaikan atau promosi jabatan, rewards dapat berupa gaji, tunjangan dll, dan juga pemenuhan kebutuhan dari pegawai, sedangkan dukungan informal adalah seperti pemberian coaching terhadap pegawai, pemberian trainer dan pelatihan dan lainnya, yang merupakan wujud dari timbal balik organisasi terhadap pegawai atas kinerja yang telah dilakukan pegawai dalam organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai bagaimana organisasi memperlakukan karyawan dan seberapa besar organisasi tersebut memberikan keadilan, penghargaan dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.

2. Aspek-aspek Persepsi Dukungan Organisasi

Berdasarkan dari teori dukungan organisasi dari Eisenberger *et al.*, mengindikasikan bahwa 3 kategori utama yang dipersepsikan oleh karyawan memiliki hubungan dengan persepsi dukungan organisasi. Ketiga kategori utama ini adalah sebagai berikut : Ada tiga kategori utama dari persepsi karyawan yang dapat membentuk persepsi dukungan organisasi yaitu (1) keadilan, (2) dukungan atasan, dan (3) penghargaan organisasi dan kondisi kerja (dalam Tjandra dkk., 2018) . Ketiga kategori tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural merupakan cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya diantara karyawan (Greenberg, 1990). Shore dan Shore (1995) juga menyatakan bahwa

banyaknya kasus yang berhubungan dengan keadilan dalam distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat terhadap *perceived organizational support*. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.

Cropanzo dan Greenberg (1997) membagi keadilan prosedural menjadi aspek keadilan struktural dan aspek sosial. Aspek keadilan struktural sendiri mencakup peraturan formal dan keputusan mengenai karyawan termasuk bagaimana organisasi memberikan informasi yang akurat, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, dan pemberian informasi mengenai kebijakan yang akan dilaksanakan.

Aspek sosial atau biasa dikenal sebagai keadilan interaksional meliputi kualitas hubungan personal antara organisasi dengan karyawan sebagai sumber daya, termasuk mengenai bagaimana organisasi menghormati dan menghargai keberadaan karyawan.

2. Dukungan Atasan

Dukungan atasan berarti dukungan dari atasan sebagai perwakilan organisasi untuk menunjukkan sikap peduli kepada karyawan akan pekerjaannya seperti memotivasi karyawan dan memahami dengan benar apa tujuan karyawan. Karyawan sebagai bagian dari organisasi memberikan persepsi secara global mengenai sejauh mana atasan menilai kontribusi karyawan dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan (Kottke & Sharafinski, 1988).

Atasan juga bertindak sebagai perwakilan dari organisasi yang bertanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja karyawan. Melalui tanggung jawab tersebut, karyawan mampu melihat seberapa besar kontribusi organisasi apakah berorientasi kepada karyawan atau justru tidak menguntungkan karyawan. Selain itu, evaluasi-evaluasi yang diberikan karyawan kepada organisasi juga turut berkontribusi terhadap *perceived organizational support*.

3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja

Shore dan Shore (1995) berpendapat bahwa pengakuan terhadap sumber daya manusia memiliki kontribusi yang positif dengan *perceived organizational support*. Berbagai penghargaan sehubungan dengan kondisi kerja telah banyak dipelajari terkait dengan *perceived organizational support* seperti :

a) Pengakuan perusahaan, upah kerja, dan promosi

Berdasarkan teori mengenai dukungan organisasi, penghargaan yang diberikan organisasi terhadap karyawan berdampak positif terhadap kontribusi karyawan dan juga berkontribusi terhadap *perceived organizational support* itu sendiri.

b) Pelatihan

Wayne *et al.* (1997) menyatakan bahwa pelatihan adalah salah satu bentuk dukungan dari organisasi kepada karyawan karena karyawan dianggap sebagai salah satu investasi penting dari organisasi.

c) *Role stressors*

Stressors mengacu pada tuntutan lingkungan dimana seseorang tidak mampu untuk mengatasinya (Lazarus dan Folkman, 1984). Disini organisasi diharapkan untuk mampu mengontrol tingkat stress pekerjaan yang akan dilakoni oleh karyawannya karena stress kerja ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya tidak akan maksimal dalam menjalankan tanggung jawabnya.

d) Keamanan kerja

Karyawan berharap bahwa organisasi mampu memberikan jaminan terhadap masa depan pekerjaan dari karyawan dan diharapkan menjadi salah satu kontribusi dari *perceived organizational support*, terlebih dalam beberapa tahun terakhir perampingan karyawan menjadi hal yang lazim dilakukan oleh organisasi (Allen, Shore, dan Griffeth, 1999).

e) Otonomi

Terkait dengan kesejahteraan karyawan, karyawan diberikan kebebasan yang bertanggung jawab mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan, termasuk penjadwalan, prosedur kerja, dan variasi pekerjaan. Otonomi ini mengindikasikan organisasi memiliki kepercayaan terhadap karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan terdapat 3 aspek persepsi dukungan organisasi keadilan, dukungan atasan, dan yang terakhir penghargaan organisasi dan kondisi kerja terbagi lagi menjadi: Pengakuan perusahaan, upah kerja, dan promosi, pelatihan, *role stressor*, keamanan kerja dan otonomi.

3. Faktor-faktor Persepsi Dukungan Organisasi

Faktor-faktor yang berpengaruh pada persepsi terhadap dukungan organisasi) dalam penelitian Ghani dan Hussin dengan judul “*Antecedents of Perceived Organizational Support*” (dalam Meiwintar, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Rasa percaya (*Trust*)

Rasa percaya pegawai pada organisasi mempengaruhi persepsinya mengenai kualitas hubungan timbal balik dengan organisasi. Rasa percaya diartikan sebagai asumsi bahwa orang lain dapat dipercaya atas apa yang dikatakannya. Ketika pegawai saling percaya satu sama lain, pegawai berasumsi bahwa semua pihak dalam organisasi tidak akan mengambil keuntungan satu sama lain, pegawai juga saling menghargai dan menghormati perbedaan individu.

2. Akses pada informasi

Penyediaan informasi merupakan suatu mekanisme yang memungkinkan pegawai melibatkan informasi tersebut dalam pencapaian tujuan. Jika pemimpin bersedia menyediakan informasi, baik itu informasi baik atau buruk, maka akan memunculkan rasa percaya pegawai. Pegawai

akan merasa diperhatikan oleh pimpinan dan pegawai percaya pada pemimpin pegawai. Informasi yang dimaksud dalam bentuk data atau pengetahuan teknis yang diperoleh melalui pelatihan dan pendidikan (diklat). Adanya pembatasan terhadap informasi untuk pegawai mengarah pada asumsi bahwa pegawai tidak dipercaya atau diabaikan, khawatir pegawai menyalahgunakan informasi yang disediakan. Pelatihan sebaiknya disediakan pada pegawai untuk memungkinkan pegawai memahami, menginterpretasi dan menggunakan informasi yang diberikan pada pegawai secara tepat.

3. Akses pada kesempatan untuk belajar dan berkembang

Pegawai sebaiknya mendapatkan pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas kerjanya secara efisien dan tuntas. Untuk memenuhi kebutuhan pengetahuan pegawai yang beragam, pelatihan disediakan beragam jenisnya dan organisasi perlu mengubah isi pelatihannya. Misalnya untuk memenuhi pengetahuan dalam penyelesaian masalah secara kolaboratif, perlu fasilitasi pelatihan kepemimpinan, kerjasama tim dan perubahan manajemen. Pemimpin organisasi seharusnya memberikan insentif dan sumber informasi untuk implementasi program pengembangan pegawai secara berkelanjutan.

Berdasarkan penjelasan yang diatas dapat disimpulkan terdapat 3 faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi yaitu : rasa percaya (trust) merupakan rasa percaya karyawan terhadap organisasi nya mengenai hubungan yang saling menguntungkan, akses pada informasi yang dimaksud

bagaimana suatu organisasi menyediakan informasi, baik itu informasi baik atau buruk, maka akan memunculkan rasa percaya pegawai dan terakhir akses pada kesempatan untuk belajar dan berkembang yang mengarah kepada pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang dibutuhkan pegawai untuk melaksanakan tugas kerjanya .

4. Manfaat Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Eisenberger dan Rhoades (dalam Sitanggang, 2017) berdasarkan norma timbal balik, persepsi dukungan organisasi memiliki beberapa manfaat, yaitu:

a. Komitmen Organisasi

Atas dasar *reciprocity norm*, persepsi dukungan organisasi akan menciptakan sebuah kewajiban bagi karyawan untuk peduli dengan kesejahteraan organisasi. Kewajiban tersebut akan meningkatkan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Persepsi dukungan organisasi juga akan meningkatkan komitmen afektif dengan memenuhi kebutuhan sosioemosional seperti afiliasi dan dukungan emosional. Pemenuhan kebutuhan tersebut menghasilkan rasa yang kuat sebagai anggota organisasi, yang melibatkan keanggotaan karyawan dan peran dalam identitas sosial mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002).

b. *Job-related effect*

Persepsi dukungan organisasi mempengaruhi reaksi afektif karyawan terhadap pekerjaan mereka, termasuk kepuasan kerja dan mood positif. Kepuasan kerja mengacu pada sikap keseluruhan karyawan

terhadap pekerjaan mereka. Persepsi dukungan organisasi berkontribusi terhadap kepuasan kerja dengan memenuhi kebutuhan sosioemosional, meningkatkan harapan kinerja-penghargaan, dan menandakan ketersediaan bantuan bila diperlukan. Mood positif berbeda dari kepuasan kerja karena melibatkan keadaan emosi seseorang tanpa objek tertentu. Persepsi dukungan organisasi dapat berkontribusi terhadap perasaan kompetensi dan kelayakan karyawan, sehingga meningkatkan mood positif (Rhoades & Eisenberger, 2002).

c. Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja mengacu pada identifikasi dan ketertarikan pada pekerjaan tertentu yang seseorang lakukan. Kompetensi yang dipersepsikan karyawan berhubungan dengan ketertarikan. Dengan meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan, persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan minat karyawan dengan pekerjaan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002).

d. Prestasi

Persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan pekerjaan yang melampaui tanggung jawab yang sudah ditugaskan, dan ini akan sangat menguntungkan organisasi. Menurut George dan Brief, pekerjaan tersebut seperti pekerjaan extra role, meliputi membantu sesama karyawan, mengambil tindakan yang melindungi organisasi dari risiko, menawarkan saran konstruktif, dan

memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang bermanfaat bagi organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

e. *Strain*

Persepsi dukungan organisasi diharapkan dapat mengurangi keadaan psikologis yang tidak menyenangkan dan reaksi psikosomatik (disebut tekanan) terhadap stressor dengan menunjukkan ketersediaan memberikan dukungan materi dan dukungan emosional ketika dibutuhkan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat menurunkan tingkat stres karyawan baik tinggi dan rendah terhadap stressor (Rhoades & Eisenberger, 2002).

f. *Withdrawal behavior*

Withdrawal behavior mengacu pada berkurangnya partisipasi aktif karyawan dalam organisasi. Bentuk *withdrawal behavior* seperti keterlambatan, ketidakhadiran, dan omset yang seadanya. Persepsi dukungan organisasi juga dapat meningkatkan komitmen organisasi afektif, dengan demikian mengurangi *withdrawal behavior* (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Hal diatas menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki beberapa manfaat : dapat menghasilkan komitmen organisasi, *Job-related effect*, keterlibatan kerja, prestasi, *strain* dan terakhir *withdrawal behavior* semuanya memiliki efek positif yang dapat menumbuhkan loyalitas karyawan dan meningkatkan perfoma mereka dalam berkerja.

5. Dampak Dari Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi

Meiwintar (2016) penelitiannya menyatakan bahwa persepsi terhadap Dukungan Organisasi dapat berdampak pada faktor-faktor sebagai berikut :

a. Kepuasan karir

Pegawai merasa termotivasi dan puas dengan karirnya ketika merasa bahwa organisasi mendukung dan ketika ada persepsi bahwa organisasi memikirkan tentang kesejahteraan pegawai. Penelitian Latif dan Sher (2012) menemukan pengaruh yang signifikan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan kepuasan karir pegawai.

b. Kinerja

Adanya persepsi terhadap dukungan organisasi pada pegawai akan menimbulkan berbagai konsekuensi mengenai kinerja. Afzali, dkk (2014) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa pegawai dengan persepsi positif pada dukungan organisasi akan meningkatkan peran kinerjanya.

c. Kepuasan kerja

Tingginya persepsi terhadap dukungan organisasi menghasilkan tingkatan kepuasan kerja yang tinggi pula (Burke dan Greenglass dalam Ahmad dan Yekta, 2010). Persepsi terhadap dukungan organisasi disebutkan Ahmad dan Yekta (2010) berkorelasi dengan kepuasan kerja ekstrinsik, namun tidak berkorelasi dengan kepuasan kerja intrinsik.

d. *Burn out*

Persepsi terhadap dukungan organisasi berpengaruh pada *burnout* pada subyek perawat dalam penelitian (Rowley and Purell dalam Eze,

2014). Eze (2014) juga menyimpulkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi berpengaruh pada *burnout* perawat. Perawat yang merasa rendah dalam dukungan organisasi mengalami tingkat *burnout* yang tinggi daripada perawat yang merasakan tinggi dukungan organisasi pada pegawai.

e. Komitmen organisasi

Teori dukungan organisasi (Eisenberger, 1986) menyebutkan bahwa dalam hubungan pertukaran pegawai dan pemberi kerja, pegawai yang percaya bahwa pegawai telah menerima dukungan dari organisasi dalam level yang tinggi cenderung membalas dengan sikap kerja yang positif dan perilaku yang menguntungkan organisasi. Liu (2004) dalam penelitiannya juga menegaskan penelitian Eisenberger bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi berkorelasi dengan komitmen organisasi.

Dari hal diatas maka dapat disimpulkan bahwa dampak dari persepsi terhadap dukungan organisasi dapat berdampak pada faktor : kepuasan karir, kinerja, kepuasan kerja, *burn out* dan yang terakhir komitmen organisasi semuanya merupakan dampak positif yang memiliki hubungan timbal balik yang saling menguntungkan.

C. Hubungan Antar Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Psychological Well-Being*.

Keberhasilan sesuatu industri bisa diisyaratkan dari kesejahteraan karyawannya yang berkerja di organisasi tersebut. Pada saat karyawan dalam suatu organisasi merasakan *psychological well-being* ialah menerima keahlian serta kekurangan, bisa membangun relasi, jadi orang yang mandiri, sanggup mengendalikan area, serta terus tumbuh secara personal hingga orang bisa berkerja dengan baik serta merasakan kepuasan dalam berkerja. Ryff (dalam Tasema, 2018) menyatakan *psychological well-being* ialah pencapaian penuh dari kemampuan psikologis seorang serta sesuatu kondisi kala orang bisa menerima kekuatan serta kelemahan diri apa adanya, mempunyai tujuan hidup, meningkatkan ikatan positif dengan orang lain, jadi individu yang mandiri, sanggup mengatur lingkungan, serta terus berkembang secara personal.

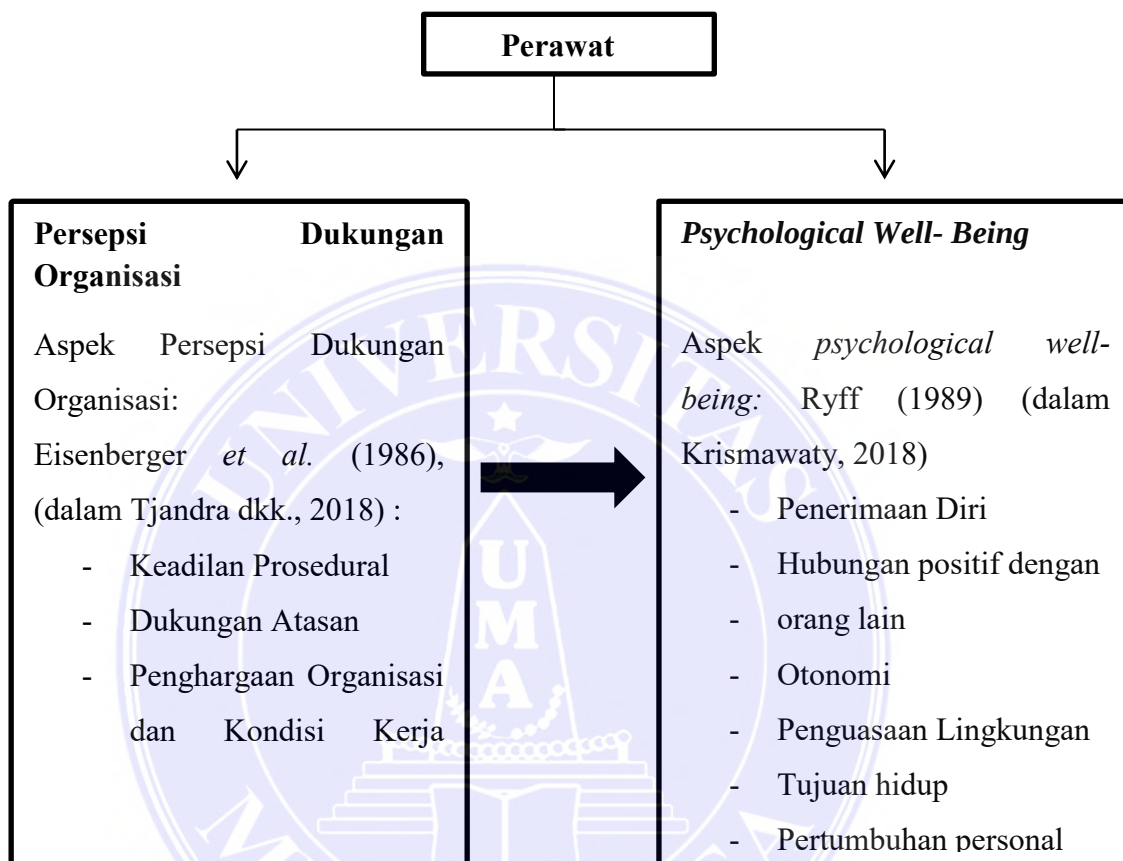
Psychological well-being yang baik dan dialami oleh karyawan akan membuat karyawan mempunyai perasaan tenang serta sanggup mengalami tekanan dalam bekerja sehingga karyawan sanggup menghasilkan karya ataupun prestasi dalam bekerja. Dengan demikian karyawan hendak merasa puas terhadap apa yang dikerjakan (Tasema, 2018). Persepsi dukungan organisasi bagi Mujiasih (2015) ialah keyakinan yang dipunyai pegawai kepada organisasi, bahwasanya dalam organisasi tersebut pegawai merasakan jika organisasi peduli dan juga atensi terhadap pegawai. Didalam faktor *psychological well-being* ada sebagian faktor yang berhubungan dengan persepsi dukungan organisasi pada karyawan antara lain ialah dorongan sosial, lingkungan pekerjaan serta *relatedness*.

Faktor– faktor tersebut ialah perihal yang bisa diberikan industri terhadap karyawannya yang pengaruhi *psychological well- being* perusahaan. Perihal ini didukung oleh riset McFarlin& Rice (1992) berkata jika Bila karyawan merasa kalau mereka tengah diperlakukan dengan adil, mereka lebih cenderung buat meningkatkan sikap serta perilaku positif terhadap pekerjaan mereka. misalnya, keadilan distributif ialah aspek pendukung kepuasan kerja ataupun kesejahteraan di tempat kerja.

Uraian diatas pula didukung dengan penelitain terdahulu dari Putra Pratama dengan judul “Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Kesejahteraan Psikologis Perawat Di Kota Medan”. Menggunakan teori Rhoades dan Eisenberger dengan 3 aspek saja penghargaan organisasi dan kondisi pekerja, dukungan yang diterima dari atasan dan keadilan prosedural sedangkan yang membedakan dengan penelitian saat ini peneliti mengambil teori Eisenberger yang dikembangkan kembali oleh Tjandra dkk (2018) dengan pengembangan beberapa dimensi dari aspek ketiga yang diantaranya pengakuan perusahaan, upah kerja dan promosi, pelatihan, *role stressor*, keamanan kerja dan otonomi.

D. Kerangka konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Bedasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan *psychological well-being* pada perawat. Dengan asumsi semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang didapat perawat maka semakin tinggi pula *psychological well-being* perawat atau sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi yang didapat maka semakin rendah pula *psychological well-being* perawat.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah metode- metode untuk menguji teori- teori tertentu dengan metode mempelajari hubungan antarvariabel. Variabel- variabel ini diukur- bisanya dengan instrumen- instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka- angka dapat dianalisis bersumber pada prosedur- prosedur statistik. Laporan akhir buat riset ini pada biasanya mempunyai struktur yang ketat serta tidak berubah- ubah mulia dari pendahuluan, tinjauan pustaka, landasan teori, tata cara riset, hasil riset serta ulasan (Craswell, 2008). perihal ini peneliti ingin mengenali hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis pada perawat.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel berarti karakteristik ataupun atribut yang dimiliki seorang ataupun organisasi. Atribut ini bisa diukur serta diteliti dan berbeda diantara tiap- tiap orang ataupun organisasi yang dijadikan subjek dalam tiap penelitian. Sebuah variabel bisa bermacam- macam serta mempunyai 2 ataupun lebih kategori ataupun terletak dalam suatu rangkaian skor yang dapat diukur (Craswell, 2007a)

Oleh sebab itu periset sudah menetapkan 2 variabel dalam riset ini. Variabel-variabel yang hendak digunakan dalam riset ini merupakan:

1. Variabel bebas : Persepsi Dukungan Organisasi
2. Variabel Terikat : *Psychological Well-Being*

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional variabel- variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian yang digunakan dalam riset buat menjauhi kesesatan dalam mengumpulkan informasi. Sugiyono (2018) berkata variabel penelitian pada dasarnya merupakan seluruh suatu yang berupa apa saja yang ditetapkan oleh peneliti buat dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut setelah itu di tarik akhirnya. Berdasarkan sebagian pengertian dapat dirumsukan kalau variabel riset yakni sesuatu atribut ataupun watak ataupun nilai dari orang, obyek ataupun aktivitas yang memiliki alterasi tertentu yang diresmikan oleh periset buat dipelajari serta setelah itu ditarik akhirnya. Dalam riset ini, definisi operasional variabelnya merupakan bagaikan berikut :

1. *Psychological Well- Being*

Psychological well- being ialah keadaan psikologis orang yang berperan positif terhadap dirinya sendiri serta orang disekitarnya, dapat mengendalikan lingkungannya, dapat meningkatkan diri serta menciptakan hidupnya lebih bermakna. Ada pula aspek- aspek dalam *psychological well-being* yang digunakan dalam skala *psychological well- being* antara lain: penerimaan diri, ikatan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi. Semakin besar skor

yang diperoleh, terus menjadi besar pula kesejahteraan psikologis, semakin rendah skor yang diperoleh hingga menampilkan terus menjadi rendah kesejahteraan psikologis.

2. Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan yang mempengaruhi interpretasi karyawan terhadap organisasinya mengenai seberapa besar organisasi tersebut membagikan keadilan, penghargaan serta kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Adapun aspek- aspek persepsi dukungan organisasi yang digunakan dalam skala persepsi dukungan organisasi antara lain keadilan prosedural, dukungan atasan, dan yang terakhir penghargaan organisasi dan keadaan kerja yang terbagi lagi menjadi: Pengakuan perusahaan, upah kerja, serta promosi, pelatihan, *role stressor*, keamanan kerja dan otonomi. Semakin besar skor yang diperoleh, terus menjadi besar pula persepsi dukungan organisasi, semakin rendah skor yang diperoleh hingga menampilkan terus menjadi rendah persepsi dukungan organisasi.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Sugiyono (2018) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang

berguna bagi suatu penelitian. Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di RSU. Haji Medan sebanyak 239 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *sampling purposive*, menurut Sugiyono (2018) *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Penelitian ini membatasi wilayah penelitian karena sampel yang diperlukan dapat mencakupi populasi yang ada dan dapat memudahkan peneliti untuk mendapatkan sampel yang mewakili penelitian. Pembatasan wilayah populasi penelitian ini juga bertujuan untuk memperlancar dan memudahkan pelaksanaan penelitian. Adanya keterbatasan yang dialami peneliti dalam menjangkau populasi, peneliti hanya meneliti sebagian perawat dari populasi yang dijadikan subjek penelitian.

Karakteristik sampel penelitian ini adalah :

- Perawat wanita. Wanita dianggap lebih peka dengan apa yang mereka rasakan terhadap kondisi sekitarnya. Wanita karir disebut memiliki risiko stres yang lebih tinggi hal itu terjadi karena adanya tuntutan karir dan mengurus keluarga sekaligus (dalam, akbar 2017).
- Berstatus pegawai tetap di RS. Haji Medan. Perawat yang berstatus pegawai tetap biasanya memiliki tingkat kesejahteraan hidup yang lebih terjamin.

- Umur berkisar 25-40 tahun. Hurlock menyatakan pada rentang usia 25-40 tahun dimana tahap perkembangan seseorang sedang berada pada puncaknya, dengan kondisi fisik dan intelektual yang baik (dalam Sukaesih, 2017) .
- Perawat yang berkerja di ruangan UGD dan ICU. Ruangan ICU dan UGD memiliki tingkat kesibukkan yang cukup tinggi.
- Memiliki masa berkerja di atas 2 tahun. Perawat dianggap telah memahami dan beradaptasi dengan nilai, tujuan dan aturan dalam organisasi.

Dengan demikian, maka peneliti mengambil jumlah sampel yang sesuai dengan kreteria yaitu perawat RSUD. Haji Medan berjumlah 41 orang. Sampel pada penelitian ini ditentukan berdasarkan data yang dimiliki oleh perusahaan sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan dalam penelitian ini adalah skala antara lain skala persepsi dukungan organisasi dan skala *psychological well-being*. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert yang dimodifikasi peneliti untuk mengungkap persepsi dukungan organisasi dan *psychological well-being*. Sugiyono (2018) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tertentu tentang fenomena sosial.

Periantalo (2016) skala likert berlaku untuk konstruk linear, terdapat 2 jenis item dalam skala ini, yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Item *favorable* mendukung konstruk yang hendak di ungkapkan sementara item *unfavorable* merupakan negasi dari konstruk yang hendak diungkap.

F. Validitas dan Reabilitas

1. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur legal ataupun valid tidaknya sesuatu kuesioner. Sesuatu kuesioner dikatakan valid bila pertanyaan pada kuesioner dapat untuk mengatakan sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Sugiyono (2018) mengemukakan jika Hasil riset yang valid apabila ada kesamaan antara informasi yang terkumpul dengan informasi yang sebetulnya terjalin pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan buat mendapatkan informasi (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut bisa digunakan untuk mengukur apa yang semestinya diukur". Untuk menguji validitas pada masing- masing item, ialah dengan mengkorelasikan skor masing- masing butir dengan skor total yang merupakan jumlah masing- masing skor butir. Bila koefisien korelasinya sama ataupun di atas 0, 30 maka item tersebut dinyatakan valid, namun bila nilai korelasinya kurang dari 0, 30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Reabilitas

Reliabilitas menampilkan sepanjang mana konsistensi hasil pengukuran apabila dicoba pengukuran ulang terhadap indikasi yang sama dengan perlengkapan ukur yang sama. uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur

sesuatu kuesioner yang merupakan penanda dari variabel ataupun konstruk. Sesuatu kuesioner dikatakan reliabel ataupun handal bila jawaban responden terhadap pertanyaan merupakan konsisten ataupun stabil dari waktu ke waktu. Sugiyono (2018) melaporkan riset yang reliabel merupakan: "... apabila ada kesamaan informasi dalam waktu yang berbeda". Uji reliabilitas alat ukur ini memakai pendekatan Single trial administration, ialah tes akan disajikan hanya satu kali pada kelompok orang selaku subjek, pendekatan ini mempunyai mempunyai nilai instan serta efektif yang besar. Metode yang digunakan merupakan metode koefisien Alpha *Cronbach* yang akan menghasilkan reliabilitas dari skala persepsi dukungan organisasi serta kesejahteraan psikologis. Untuk mengenali reliabilitas alat ukur maka digunakan perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 22 *for windows*.

G. Analisa Data

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *psychological well-being* pada perawat, maka analisa data yang digunakan adalah korelasi *Pearson product moment* digunakan perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 22 *for windows*.

Korelasi *Pearson product moment* merupakan teknik korelasi yang memperlihatkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel dimana kedua variabel memiliki data berskala interval. Selain itu, analisis ini juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Hadi, 2000).

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi yaitu :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.

2. Uji Linieritas

Uji Linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah data variabel X (kesejahteraan psikologis) dan variabel Y (persepsi dukungan organisasi) memiliki hubungan linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan uji F (Anova) dengan bantuan SPSS *versi 22.0 for windows*. Data dapat dikatakan linier apabila nilai $p < 0.05$ dan jika $p > 0.05$ maka data dikatakan tidak linier.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan di abarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang dapat digunakan bagi para pihak terkait.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis penelitian didapatkan hasil signifikan korelasi $p = 0,000 < 0,05$, artinya ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *psychological well-being* di lingkungan perawat RSUD Haji Medan.
2. Koefisien determinasi Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar (r^2) = 0,678 dengan sumbangsih sebesar 67,8%.
3. Berdasarkan perhitungan kategorisasi didapatkan bahwa persepsi dukungan organisasi (mean empirik = 145,56 < mean hipotetik = 152,5 dimana selisihnya lebih dari bilangan SD = 5,227). Maka diketahui persepsi dukungan organisasi tergolong rendah. Untuk *psychological well-being* (mean empirik = 112,5 < mean hipotetik = 120 dimana selisihnya lebih dari bilangan SD = 6,713). Maka dinyatakan bahwa *psychological well-being* tergolong rendah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan hasil persepsi dukungan organisasi yang rendah dimiliki perawat. Hal ini dapat dilakukan instansi untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi seperti memberikan kebijakan kenaikan jabatan yang dipaparkan secara tertulis sehingga jelas alurnya dan melakukan pelatihan untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi yaitu dengan pemberian intervensi yang berupa *coaching* bagi perawat di RSUD Haji Medan. Dalam kondisi apapun diharapkan atasan memperhatikan bawahannya tidak hanya memberikan bantuan terkait masalah pekerjaan saja tetapi juga harus memberikan perhatian dan pujian kepada perawat yang memberikan pelayanan yang baik dan kondisi kerja yang aman dan nyaman serta memberikan tunjangan yang sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan kepada perawat karena dimasa pandemi beban kerja bertambah dan instansi dapat memberikan pelatihan manajemen pengembangan SDM bagi perawat RSUD Haji Medan.

2. Bagi Responden

- a. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan *psychological well-being* perawat dengan cara saling membantu sesama rekan kerja dan

memberikan *support* yang lebih dikarenakan dimasa pandemi yang membuat para perawat rentan mengalami penurunan *psychological well-being*.

- b. Para perawat dapat mengikuti pelatihan dan konseling pegawai untuk regulasi emosi meningkatkan *psychological well-being* perawat

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya disarankan meneliti mengenai *psychological well-being* perawat di rumah sakit tertentu misalnya rumah sakit jiwa karena masing-masing instansi rumah sakit memiliki kondisi dan situasi kerja yang berbeda-beda.
- b. Bagi peneliti selanjutnya di harap meneliti dengan pendekatan kualitatif, agar bisa dilihat lebih jauh perkembangannya karena dengan pendekatan kualitatif, menghasilkan data dekriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang diamati dan perilaku yang diamati. Artinya dengan pendekatan kualitatif penelitian tentang Persepsi dukungan organisasi dengan *Psychological well-being* ini bisa dikaji lebih dalam lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Doni. 2019. "Hubungan Antara Self Esteem Dengan *Psychological Well-Being* Pada Karyawan Outsourcing Di PT. X Yogyakarta." *Skripsi* 27(9):3505–15.
- Annisa, Zulkarnian. "Komitmen terhadap organisasi ditinjau dari kesejahteraan psikologis pekerja". *Jurnal INSAN*, Vol 15 No. 1. 2013.
- Akbar, Dinul Alfian. "Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita Dan Stress Kerja. Jurnal Kajian Gender dan Anak. Vol 12, No 01. Juni 2017.
- Diadara, Nattaya. 2017. "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara.". Universitas Medan Area Fakultas Psikologi. *Skripsi*.
- Chen, Z, Eisenberger, R., Johnson, K. M., Sucharski, I. L., & Aselage, J. (2009). Perceived organizational support and extra-role performance: Which leads to which. *Journal of Social Psychology*, 149, 119-124.
- Creswell, Jhon W. 2016. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Huppert, F. A. (2009). "Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences". *Journal of Health and Well-Being*, 1, 137-164.
- Ip, P. K. (2009). Developing a concept of workplace well-being for greater China. *Soc Indic Res*, 91, 59 – 77.
- Ismawati, I. (2013). *Peran perubahan organisasi dengan kesejahteraan psikologis karyawan PT. PLN (PERSERO) area Malang*. *Skripsi* : <http://etheses.uin-malang.ac.id/1732/>
- Kemkes, RI. 2017. "Infodatin Perawat 2017. Pdf." 1–12. <https://pusdatin.kemkes.go.id>
- Kasturi, T. (2016). Meningkatkan kesejahteraan psikologis masyarakat indonesia: tinjauan psikologi islam. *Prosiding Konferensi Nasional Peneliti Muda. Jurnal Psikologi Indonesia*, 1 (1), 1-7.
- Mangundjaya, Wustari L.H. 2012. " Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja Dan Perannya Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi". *Jurnal Psikologi Sosial*, 175-182.

- McFarlin, D. B., & Rice, R. W. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy Of Management Journal*, 35(3), 626 – 637.
- Meiwintar, David Elfandra Vian. 2016. “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Afektif Karyawan PT. Madusari Nusaperdana.” *Skripsi* :1–116.
- Mujiasih, Endah. 2015. “Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan.” *Jurnal Psikologi Undip* 14(1):40–51.
- Pratama, Putra. 2014. "Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Kesejahteraan Psikologis Di Kalangan Perawat Di Kota Medan". Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara. *Skripsi*: 1–16.
- Pitaloka, D. 2011. Pengaruh beban kerja dan kondisi kerja terhadap stres kerja pada perawat ruangan di Rumah Sakit Umum Kabanjahe Kabupaten Karo tahun 2009. Thesis. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Periantolo, jelpa.2016. Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ponto, Zailla Nurfazriani. 2018. "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Kontrak Pabrik Tekstil Di Kabupaten Sragen. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi.
- Ramdhani, Gita Fedora and Dian Ratnasawitri. 2017. “Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt. X Di Bogor.” *Jurnal Empati* 6(1):199–205.
- Shumaila, S., Aslam, R., Sadaqat, S., Maqsood, S., & Nazir, S. (2012). “*Perceived Organizational Support as Predictor Of Organizational Commitment: A Comparative Study On Public And Private Sector Nurses*”. University of the Punjab, Lahore.
- Sitanggang, F Theosophy. (2018). “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Marketing PT Infomedia Nusantara”.Skripsi. <http://repository.usu.ac.id/>
- Simbolon, H. (2012). Pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja tenaga perawat di Rumah Sakit Harapan Pematang Siantar tahun 2004. *Student Paper*. Universitas Sumatera Utara, Medan.

- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suroso, Jebul. 2011. “Penataan Sistem Jenjang Karir Berdasar Kompetensi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit.”: *Jurnal.6*(September):123–31.
- Sukaesih, Titin (2017) Pendidikan Keimanan Bagi Usia Dewasa Awal Menurut Perspektif Islam. *Masters thesis*, UIN Raden Intan Lampung.
- Sholeh, Abdul Rahman. 2018. “Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Komitmen Organisasi (Organizational Commitment) Pada Pegawai BLU UIN Sunan Ampel Surabaya.” *Skripsi* 15(29):7577–88.
- Tasema, Joy Krismarwaty. 2018. “Hubungan Antara Psychological well Being Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor X. “Jurnal Maneksi Vol 7, No. 1, Juni 2018” 7(2):94–99.
- Tjandra, Hans Christian. 2013. “Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Hotel Di Surabaya.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.
- Tri, R., Simanullang, W., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit X Kota Semarang. *Jurnal*, 7(4), 290–296.
- Yulistiani, Listya Istiningtyas, and Muhamad Uyun. 2018. “Persepsi Keadilan Organisasi Dengan Kesejahteraan Psikologis Di Tempat Kerja Pada Perawat.” *Psikis : Jurnal Psikologi Islami* 4(2):163–71.



Hal. 1

**JUMLAH PEGAWAI PNS & NON PNS
RUMAH SAKIT HAJI MEDAN**

No	Bagian	P N S		JLH	NON PNS				JLH	TOTAL
		Ik	Pr		TETAP		KONTRAK			
					Ik	Pr	Ik	Pr		
I	Pejabat Struktural									
1	Direktur	1								1
2	Wakil Direktur	1	2							3
3	Ka. Bagian/Ka. Bidang	2	3		2					7
4	Ka. Sub Bagian	5	4		1	4				14
	Jumlah	9	9	18	3	4	0	0	7	25
II	Non Medis									
1	Umum & Tata Usaha + Sekretaris				1	2				3
3	SIRS/IT				1					1
4	Hukum & Humas + Informasi				2	1				3
5	Operator Telepon					5				5
6	Staff Dewan Pengawas						1			1
7	RT & Perlengkapan		1		6					7
8	Supir Ambulance				5		2			7
9	Kepegawaian				4	2				6
10	Kerohanian				2					2
11	Pengkajian & Pengembangan RS									0
12	Akuntansi				2	1				3
13	Peny. Angg. & Perbendaharaan		1		2	7				10
14	Ka. Inst. Asuransi & Kerjasama				9	7				16
15	IT RSHM				1		6	4		11
16	Satuan Pengawas Intern				2	1				3
	Jumlah	0	2	2	37	26	9	4	76	78
II.	Paramedis Non Keperawatan									
1	Penunjang Medis				1	1				2
2	Laboratorium / Al-Alag/Admin	2	4		3	7		1		17
3	Inst. Farmasi / Assyifa/Admin		1		5	17	1	7		31
4	Gudang Obat		1			2				3
5	Inst Gizi		5			26		4		35
6	Sanitasi & K3				3	1		1		5
7	Inst. Radiologi / An-Nur/Admin	2	1			5				8
8	Inst. Binatu				5	3				8
9	Inst. Pemeliharaan Sarana	1			13		2			16
10	Inst. Pemeliharaan Alat Medis	2	1			1				4
11	CSSD		1		3	5				9
12	Perenc. & Rekam Medis				6	1				7
13	Pendaftaran		1		4	11	1	1		18
14	Rehabilitasi Medik / Zam-Zam	2	2		1	1				6
15	Diklit					1		1		2
	Jumlah	9	17	26	44	82	4	15	145	171
III.	Paramedis Keperawatan									
1	Komite /cash Manag/staf kaper					5				5
2	PPI					2				2
3	Menko				1	3				4
4	Inst. Hemodialisa		3			2	1			6
5	Poli Gubsu		2					2		4
6	Poliklinik / An Naas		8		1	14				23
7	Cath Lab				1	1				2
8	R. Ranap Pav. Shafa	1	1		4	7	1			14
9	R. Ranap Al Ikhlas				1	12				13
10	R. Ranap Pav. Marwa				1	7		2		10
11	R. Ranap Al Ihsan		1		3	8	2			14
12	R. Ranap An-Nisa		3			9				12
13	R. Bersalin / Fitrah		4			6		1		11
14	R. Ranap Hijir Ismail		2			17		2		21
15	IGD / An-Nashar				5	9	2	3		19
16	R. Bedah / Ibnu Sina	1	2		3	12				18
17	ICU / Ar Raudhah		1		2	15	1	1		20
18	R. Ranap Arrijal	2			1	8				11
19	R. Ranap Jabal Rahmah		3		3	10				16
20	Pembantu Perawat					11		3		14
	Jumlah	4	30	34	26	158	7	14	205	239
IV.	Dokter									
1	Dokter Umum	2	12				6	11		31
2	Dokter Gigi/Bedah Mulut	1	4							5
3	Dokter Spesialis/ Sub Spesialis	12	18				25	16		71
	Jumlah	15	34	49	0	0	35	30	65	114
	JUMLAH	37	92	129	110	270	55	63	498	627

Access From (repository.uma.ac.id)27/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/6/22

LAMPIRAN II

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS SKALA

Uji validitas dan realibilitas persepsi dukungan organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.995	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	208.76	1970.039	.965	.995
X2	208.76	1970.039	.965	.995
X3	208.17	2017.395	.628	.995
X4	208.76	1970.039	.965	.995
X5	208.76	1970.039	.965	.995
X6	208.17	2017.395	.628	.995
X7	208.76	1970.039	.965	.995
X8	208.17	2017.395	.628	.995
X9	208.76	1970.039	.965	.995
X10	208.17	2017.395	.628	.995
X11	208.76	1970.039	.965	.995
X12	208.76	1970.039	.965	.995
X13	208.17	2017.395	.628	.995
X14	208.76	1970.039	.965	.995
X15	208.76	1970.039	.965	.995
X16	208.17	2017.395	.628	.995
X17	208.76	1970.039	.965	.995
X18	208.76	1970.039	.965	.995
X19	208.17	2017.395	.628	.995
X20	208.76	1970.039	.965	.995
X21	208.17	2017.395	.628	.995
X22	208.76	1970.039	.965	.995
X23	208.17	2017.395	.628	.995
X24	208.76	1970.039	.965	.995
X25	208.76	1970.039	.965	.995
X26	208.17	2017.395	.628	.995
X27	208.76	1970.039	.965	.995
X28	208.76	1970.039	.965	.995

X29	208.17	2017.395	.628	.995
X30	208.76	1970.039	.965	.995
X31	208.76	1970.039	.965	.995
X32	208.17	2017.395	.628	.995
X33	208.76	1970.039	.965	.995
X34	208.17	2017.395	.628	.995
X35	208.76	1970.039	.965	.995
X36	208.17	2017.395	.628	.995
X37	208.76	1970.039	.965	.995
X38	208.76	1970.039	.965	.995
X39	208.17	2017.395	.628	.995
X40	208.76	1970.039	.965	.995
X41	208.76	1970.039	.965	.995
X42	208.17	2017.395	.628	.995
X43	208.76	1970.039	.965	.995
X44	208.76	1970.039	.965	.995
X45	208.17	2017.395	.628	.995
X46	208.76	1970.039	.965	.995
X47	208.17	2017.395	.628	.995
X48	208.76	1970.039	.965	.995
X49	208.17	2017.395	.628	.995
X50	208.76	1970.039	.965	.995
X51	208.76	1970.039	.965	.995
X52	208.17	2017.395	.628	.995
X53	208.76	1970.039	.965	.995
X54	208.76	1970.039	.965	.995
X55	208.17	2017.395	.628	.995
X56	208.76	1970.039	.965	.995
X57	208.76	1970.039	.965	.995
X58	208.17	2017.395	.628	.995
X59	208.76	1970.039	.965	.995
X60	208.17	2017.395	.628	.995
X61	208.76	1970.039	.965	.995
X62	208.17	2017.395	.628	.995
X63	208.76	1970.039	.965	.995
X64	208.76	1970.039	.965	.995
X65	208.17	2017.395	.628	.995
X66	208.76	1970.039	.965	.995
X67	208.76	1970.039	.965	.995
X68	208.17	2017.395	.628	.995
X69	208.76	1970.039	.965	.995
X70	208.76	1970.039	.965	.995

Uji validitas realibilitas *psychological well-being*

Realibility

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.993	58

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	172.76	1324.439	.645	.993
Y2	173.34	1287.180	.958	.993
Y3	172.76	1324.439	.645	.993
Y4	173.34	1287.180	.958	.993
Y5	173.34	1287.180	.958	.993
Y6	172.76	1324.439	.645	.993
Y7	173.34	1287.180	.958	.993
Y8	173.34	1287.180	.958	.993
Y9	172.76	1324.439	.645	.993
Y10	173.34	1287.180	.958	.993
Y11	173.34	1287.180	.958	.993
Y12	172.76	1324.439	.645	.993
Y13	173.34	1287.180	.958	.993
Y14	172.76	1324.439	.645	.993
Y15	173.34	1287.180	.958	.993
Y16	172.76	1324.439	.645	.993
Y17	173.34	1287.180	.958	.993
Y18	173.34	1287.180	.958	.993
Y19	172.76	1324.439	.645	.993
Y20	173.34	1287.180	.958	.993
Y21	173.34	1287.180	.958	.993
Y22	172.76	1324.439	.645	.993
Y23	173.34	1287.180	.958	.993
Y24	173.34	1287.180	.958	.993

Y25	172.76	1324.439	.645	.993
Y26	173.34	1287.180	.958	.993
Y27	172.76	1324.439	.645	.993
Y28	173.34	1287.180	.958	.993
Y29	172.76	1324.439	.645	.993
Y30	173.34	1287.180	.958	.993
Y31	173.34	1287.180	.958	.993
Y32	172.76	1324.439	.645	.993
Y33	173.34	1287.180	.958	.993
Y34	173.34	1287.180	.958	.993
Y35	172.76	1324.439	.645	.993
Y36	173.34	1287.180	.958	.993
Y37	173.34	1287.180	.958	.993
Y38	172.76	1324.439	.645	.993
Y39	173.34	1287.180	.958	.993
Y40	172.76	1324.439	.645	.993
Y41	173.34	1287.180	.958	.993
Y42	172.76	1324.439	.645	.993
Y43	173.34	1287.180	.958	.993
Y44	173.34	1287.180	.958	.993
Y45	172.76	1324.439	.645	.993
Y46	173.34	1287.180	.958	.993
Y47	173.34	1287.180	.958	.993
Y48	172.76	1324.439	.645	.993
Y49	173.34	1287.180	.958	.993
Y50	173.34	1287.180	.958	.993
Y51	172.76	1324.439	.645	.993
Y52	173.34	1287.180	.958	.993
Y53	172.76	1324.439	.645	.993
Y54	173.34	1287.180	.958	.993
Y55	172.76	1324.439	.645	.993
Y56	173.34	1287.180	.958	.993
Y57	173.34	1287.180	.958	.993
Y58	172.76	1324.439	.645	.993



Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Persepsi dukungan organisasi	41	148	280	145.56	5.227
psychological well-being	41	127	232	112.5	6.713
Valid N (listwise)	41				

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Persepsi dukungan organisasi	<i>psychological well-being</i>
N		41	41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	145.56	112.5
	Std. Deviation	5.227	6.713
Most Extreme Differences	Absolute	.131	.191
	Positive	.291	.191
	Negative	-.194	-.154
Test Statistic		.321	.191
Asymp. Sig. (2-tailed)		.302 ^c	.206 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



LAMPIRAN IV
UJI LINEARITAS

Uji linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
psychological well-being * Persepsi dukungan organisasi	41	100.0%	0	0.0%	41	100.0%

Report

psychological well-being

Persepsi dukungan organisasi	Mean	N	Std. Deviation
148	127.0000	1	
166	139.0000	14	3,241
192	162.0000	3	1,324
210	174.0000	9	2,341
236	197.0000	3	2,314
254	209.0000	2	2,347
280	232.0000	9	5,678
Total	176.1463	41	36.71346

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	1045.003	24	43.542	1.867	.032
		Linearity	235.804	1	235.804	10.311	.007
		Deviation from Linearity	809.199	23	35.183	1709	.078
	Within Groups		1725.725	74	23.321		
	Total		2770.727	98			

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 ^a	.820	.899	1.896

a. Predictors: (Constant), X



Uji Hipotesis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Persepsi dukungan organisasi	145.56	5.227	N
psychological well-being	112.5	6.713	N
Valid N (listwise)			

Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.457**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	41	41
Y	Pearson Correlation	.457**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	41	41

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



LAMPIRAN VI
SKALA PENELITIAN

SKALA *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

lama bekerja di RSUD Haji Medan :

- ☐ Kurang dari 2 tahun
- ☐ Lebih dari 2 tahun

Bekerja di bagian :

- ☐ UGD
- ☐ ICU

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti jangan sampai ada yang terlewatkan, jawaban tidak ada betul dan salah sehingga jawabana sesuai dengan kondisi anda yang sebenarnya.
2. Identitas dan Jawaban yang anda pilih akan terjamin kerahasiaanya.
3. Pilihlah alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang benar-benar sesuai dengan keadaan diri, bukan karna adanya pengaruh atau paksaan dari orang lain.
4. Pilihlah jawaban terdiri dari:
Sangat Setuju (SS)
Setuju (S)
Tidak Setuju (TS)
Sangat Tidak Setuju (STS)

Contoh :

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya senang menjadi diri sendiri	✓			

SELAMAT MENGERJAKAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya bangga menjadi diri sendiri				
2	Saya puas dengan pengetahuan yang saya miliki				
3	Saya puas dengan kehidupan yang saya jalani				
4	Saya merasa malu dengan diri saya				
5	Saya merasa kurang wawasan dalam hal apapun				
6	Saya menbanding bandingkan diri saya dengan orang lain				
7	Saya senang berkenalan dengan teman baru				
8	Saya senang membantu teman yang kesulitan				
9	Saya senang melakukan kegiatan dengan teman-teman saya				
10	Saya ikut merasakan kesedihan yang dialami teman saya				
11	Saya mampu menerima perbedaan antara saya dan teman				
12	Saya mudah berorientasi dengan kelompok-kelompok sekitar				
13	Saya merasa sulit untuk berhubungan dengan orang yang belum saya kenal				

14	Saya merasa terganggu jika orang lain meminta bantuan				
15	Saya senang melakukan kegiatan seorang diri				
16	Saya tidak peka terhadap hal-hal yang menimpa teman saya				
17	Saya tidak ingin ada perbedaan antara saya dan teman				
18	Saya tidak mampu berorientasi dengan suatu kelompok				
19	Saya menerima kritikan orang terhadap diri saya				
20	Saya merasa yakin dengan kemampuan yang saya miliki				
21	Kelemahan yang saya miliki tidak menghambat saya untuk menjadi lebih baik				
22	Saya tidak peduli dengan kritikan orang terhadap diri saya				
23	Saya ragu dengan kemampuan yang saya miliki				
24	Saya selalu terhambat karena kekurangan yang ada di dalam diri saya				
25	Saya tidak suka bergantung dengan orang lain				
26	Saya yakin dengan keputusan yang saya buat				
27	Saya tidak terlalu mengikuti pendapat orang lain				
28	Saya tidak mudah terpengaruh pendapat orang lain				

29	Saya kesulitan tanpa dibantu orang lain				
30	Saya tidak dapat membuat keputusan tanpa di bantu orang lain				
31	Saya cenderung mengikuti pendapat orang lain				
32	Saya sangat mementingkan pendapat orang lain				
33	Saya mudah beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan yang baru				
34	Saya berusaha harmonis dengan orang-orang di lingkungan pekerjaan				
35	Saya dapat membagi waktu untuk mengontrol aktivitas yang saya jalani				
36	Saya dapat mengatasi tuntutan tugas dari lingkungan pekerjaan dengan baik				
37	Saya sulit menyesuaikan diri dilingkungan kerja yang baru				
38	Saya susah mengakurkan diri dengan orang di lingkungan kerja				
39	Saya tidak mahir dalam mengatur waktu yang saya miliki				
40	Permasalahan yang saya hadapi dilingkungan pekerjaan berada diluar kemampuan saya				
41	Setiap hal yang saya lakukan sudah saya rencanakan terlebih dahulu				
42	Saya yakin dapat mencapai tujuan yang telah saya rencanakan				

43	Saya memiliki tujuan masa depan yang ingin saya capai				
44	Saya menjalani kehidupan saya tanpa membuat rencana jangka panjang				
45	Saya sulit untuk menentukan tujuan yang ingin saya capai				
46	Membuat tujuan untuk masa depan hanya akan membuang waktu				
47	Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan saya dengan baik				
48	Saya melakukan aktifitas yang dapat memberikan pengalaman baru kepada saya				
49	Saya ingin terus mengembangkan kemampuan diri saya				
50	Saya mengalami kesusahan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan saya				
51	Saya merasa tidak perlu melakukan apapun untuk menambah pengalaman baru				
52	Saya rasa cukup bagi saya dalam mengembangkan diri				
53	Saya terus mempelajari hal-hal baru untuk meningkatkan kemampuan saya				

54	Saya melakukan aktifitas yang dapat memberikan pengalaman baru kepada saya				
55	Saya merasa tanggung jawab yang saya miliki dapat mengembangkan kemampuan saya				
56	Mempelajari hal baru hanya membuang waktu saja				
57	Saya merasa tidak perlu menambah pengalaman baru				
58	Saya merasa memiliki tanggung jawab diluar batas kemampuan saya				

SKALA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

lama bekerja di RSUD Haji Medan :

- ☐ Kurang dari 2 tahun
- ☐ Lebih dari 2 tahun

Bekerja di bagian :

- ☐ UGD
- ☐ ICU

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti jangan sampai ada yang terlewatkan, jawaban tidak ada betul dan salah sehingga jawabana sesuai dengan kondisi anda yang sebenarnya.
2. Identitas dan Jawaban yang anda pilih akan terjamin kerahasiaanya.
3. Pilihlah alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang benar-benar sesuai dengan keadaan diri, bukan karna adanya pengaruh atau paksaan dari orang lain.
4. Pilihlah jawaban terdiri dari:
Sangat Setuju (SS)
Setuju (S)
Tidak Setuju (TS)
Sangat Tidak Setuju (STS)

Contoh :

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak patuh peraturan	✓			

SELAMAT MENGERJAKAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mengikuti setiap tata tertib yang berlaku untuk karyawan				
2	Saya tidak keberatan dengan setiap kebijakan yang diberikan rumah sakit				
3	Saya menyenangi peraturan baru				
4	Saya tidak patuh terhadap aturan yang ada di rumah sakit				
5	Saya merasa peraturan yang diberikan rumah sakit berlebihan				
6	Saya tidak suka dengan peraturan baru				
7	Lingkungan kerja memperlakukan secara adil tanpa melihat status atau latar belakang yang saya miliki				
8	Lingkungan kerja adil dalam memberikan penghargaan pada karyawan yang giat				
9	Saya mendapatkan pujian atas pekerjaan yang saya lakukan				
10	Beberapa karyawan mendapatkan perlakuan istimewa dari lingkungan kerja				

11	Lingkungan kerja memberikan penghargaan yang sedikit dibandingkan dengan usaha yang dilakukan karyawannya				
12	Saya tidak mendapatkan apresiasi atas pekerjaan yang saya lakukan				
13	Saya selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang dibuat perusahaan				
14	Hak saya sebagai karyawan selalu diberikan oleh perusahaan				
15	Saya selalu menerima kata maaf ketika para atasan saya berbuat salah				
16	Perusahaan tidak memperdulikan karyawan dalam pengambilan keputusan yang dibuat				
17	Perusahaan sering menahan hak karyawannya				
18	Atasan saya tidak mengakui kesalahannya saat berbuat salah				
19	Atasan memberikan pujian ketika saya mengerjakan pekerjaan dengan baik				
20	Atasan saya selalu memberikan pengarahan dalam bekerja				
21	Atasan memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan				
22	Atasan menghina hasil pekerjaan yang saya lakukan				

23	Atasan tidak memberikan penyuluhan pekerjaan kepada karyawan				
24	Atasan tidak peduli dengan pekerjaan yang saya lakukan				
25	Tanggapan saya selalu direspon oleh atasan				
26	Saya merasa atasan menghargai pekerjaan yang saya lakukan				
27	Saya selalu merasa diperhatikan oleh atasan				
28	Atasan membantu saya ketika memiliki masalah dalam pekerjaan				
29	Pendapat dan keluhan saya tidak di pedulikan atasan				
30	Atasan saya tidak mengakui setiap pekerjaan yang saya lakukan				
31	Atasan tidak mempedulikan saya				
32	Atasan tidak mau menolong saya dalam masalah pekerjaan				
33	Intansi memberikan penghargaan karyawan yang aktif bekerja				
34	Instansi memberikan bonus pada karyawan yang lembur dalam bekerja				

35	Penghargaan tidak diberikan kepada karyawan yang giat bekerja				
36	Instansi tidak memberikan apapun dalam hal lebur bekerja				
37	Instansi selalu mendahulukan promosi jabatan pada karyawan yang ulet dalam bekerja				
38	Karyawan selalu diberikan kesempatan naik jabatan				
39	Promosi jabatan selalu tersedia untuk seluruh karyawan				
40	Instansi membatasi karyawan dalam promosi jabatan				
41	Instansi membatasi karyawan dalam promosi jabatan				
42	Promosi jabatan hanya di berlakukan untuk para atasan				
43	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
44	Gaji diberikan lebih dari jadwal penggajian yang telah ditentukan				
45	Saya merasa puas dengan gaji yang saya dapatkan				
46	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				

47	Gaji diberikan lebih dari jadwal penggajian yang telah ditentukan				
48	Saya tidak puas dengan gaji yang diberikan				
49	Instansi selalu menyediakan training untuk karyawan				
50	Saya diberikan kesempatan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuan				
51	Saya bersedia mengikuti pelatihan				
52	Instansi tidak mengadakan training untuk karyawan				
53	Saya merasa dihambat untuk mengembangkan kemampuan				
54	Saya tidak mau mengikuti pelatihan				
55	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya				
56	Instansi selalu memperhatikan kesejahteraan para karyawan				
57	Saya selalu di beri keringanan dalam bekerja				
58	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan melebihi batas kemampuan saya				
59	Instansi tidak peduli terhadap kesejahteraan karyawannya				

60	Saya merasa selalu dituntut kerja tanpa batas				
61	Instansi menyediakan asuransi para karyawan				
62	Instansi menyediakan fasilitas untuk para karyawan				
63	Instansi tidak memberikan asuransi para karyawan				
64	Instansi tiada memberi fasilitas para karyawan				
65	Saya merasa semua karyawan diperlakukan dengan adil				
66	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan prosedur kerja yang ada				
67	Pembagian shift kerja sesuai dengan prosedur kerja				
68	Saya merasa instansi pilih kasih dengan beberapa karyawan				
69	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan prosedur kerja				
70	Shift kerja yang diberikan tidak sesuai prosedur kerja				

LAMPIRAN VII
SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 3 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1051/FPSI/01.10/X/2021

1 Oktober 2021

Lampiran : -

Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Kepala
 Rumah Sakit Umum Haji Medan
 di
 Tempat

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

Nama : Rafika Fadila Lubis
 NPM : 178600356
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Rumah Sakit Umum Haji Medan, Jl. Rumah Sakit H. No.47 Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara 20371 guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Psychological Well-Being di Lingkungan Perawat RSU Haji Medan"*.

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

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

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

an. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik,



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
RUMAH SAKIT UMUM HAJI MEDAN

Jl. Rumah Sakit Haji - Medan Estate 20237 Telp. (061) 6619520, (061) 6619521 Fax. (061) 6619519

Website : Rsuha/medan.sumutprov.go.id Email : rsuhamedan@gmail.com



Medan, 06 Oktober 2021

Nomor : 48/SR/DIKLIT/RSUHM/X/2021
 Lamp : --
 Hal. : Selesai Riset/Penelitian.

Kepada Yth :
 Dekan Fakultas Psikologi
 Universitas Medan Area
 di, -
 Tempat.

Assalamu'alaikum wr.wb

Dengan hormat, Bidang Akademik & Pendidikan Rumah Sakit Haji Medan
 dengan ini menyatakan bahwa :

NAMA : RAFIKA FADILA LUBIS
 NPM : 178600356
 JUDUL : HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
 DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DI
 LINGKUNGAN PERAWAT RSU HAJI MEDAN.

Adalah benar telah melaksanakan Riset/Penelitian di Rumah Sakit Umum Haji Medan.

Demikian disampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Hormat Kami,
 Rumah Sakit Umum Haji Medan

drg. AFRIDHA ARWI
19770403 200604 2 012