

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

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

Oleh :

NATTAYA DIADARA

NPM: 12.860.0205



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL
DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO)
WILAYAH SUMATERA UTARA

NAMA MAHASISWA : NATTAYA DIADARA

NO STAMBUK : 12.860.0205

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Menyetujui

Komisi Pembimbing

Pembimbing I


(Istiana, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing II


(Nafeesa, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui



DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DI TERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

30 November 2017

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

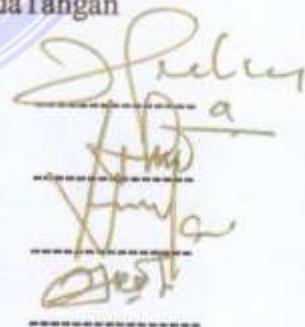
DEKAN

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Dewan Penguji

1. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
2. Istiana, S.Psi, M.Psi
3. Nafeesa, S.Psi, M.Psi
4. Nurmaida Irawani Srg, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan



Handwritten signatures of the exam board members, including the Dean, on a set of four horizontal lines.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan di dalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku.

Medan, 02 Desember 2017



NATIAYA DIADARA

12.860.0205

**Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan
Di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL SUPPORT AND PSYCHOLOGICAL WELL-
BEING OF EMPLOYEES AT PT. PLN (Persero) AREA OF NORTH SUMATRA**

Nattaya Diadara¹
Universitas Medan Area, Indonesia

E-mail : diadaran87@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji dan mendapatkan data secara empiris mengenai hubungan dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan. Sejalan dengan landasan teori, maka diajukan hipotesa yang berbunyi ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan. Dimana semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi juga kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial maka semakin rendah pula kesejahteraan psikologis. Penelitian ini melibatkan 78 karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara sebagai subjek penelitian. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan instrument skala likert untuk skala dukungan sosial dan skala kesejahteraan psikologis. Skala dukungan sosial disusun berdasarkan aspek-aspek dukungan sosial menurut Canava dan Dolan (dalam Tarmidi dan Rambe, 2010) yaitu: dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan jaringan sosial. Skala kesejahteraan psikologis disusun berdasarkan dimensi kesejahteraan psikologis menurut Ryff (1989) yaitu: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi. Berdasarkan analisis data, diperoleh hasil terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi, dimana $r_{xy} = 0.491$; $p = 0.000 < 0.05$. Nilai koefisien determinasi (*R square*) penelitian dengan nilai sebesar 0.241. Dapat diartikan bahwa variabel dukungan sosial mempengaruhi kesejahteraan psikologis sebesar 24,1%. Dari hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik diperoleh dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis berada pada kategori tinggi.

Abstract

This research is a quantitative research that aims to test and obtain data empirically on the relationship of social support with psychological well-being in employees. In line with the theoretical foundation, the hypothesis is proposed that there is a positive relationship between social support and psychological well-being of employees. Where the higher the social support the higher the psychological well-being. On the contrary, the lower the social support the lower psychological well-being. This study involved 78 PT. PLN (Persero) North Sumatra Area employees as research subjects. Sampling is done by simple random sampling technique. This study uses Likert scale instruments for social support scale and psychological well-being scale. The scale of social support is based on aspects of social support according to Canava and Dolan (in Tarmidi and Rambe, 2010): emotional support, award support, instrumental support, information support, and social network support. The scale of psychological well-being is based on the psychological well-being dimension according to Ryff (1989): self-acceptance, positive relationship with others, autonomy, environmental mastery, life purpose, personal growth. Based on data analysis, obtained results there is a positive relationship between social support with psychological well-being. This result is proved by correlation coefficient, where $r_{xy} = 0.491$; $p = 0.000 < 0.05$. The value of coefficient of determination (R Square) of research with a value of 0.241. Can be interpreted that social support variable affect psychological well-being equal to 24,1%. From the calculation of the hypothetical mean and the empirical mean obtained social support with psychological well-being is in the high category.

Keywords : Social Support, Psychological Well-being, Employee

Diadara, N. 2017, Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara, Jurnal Psikologi Industri & Organisasi UMA.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya berupa kelancaran,, kemudahan, pengalaman, kekuatan, serta kesabaran bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya dan mampu bertahan pada setiap kendala maupun cobaan yang dihadapi selama penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam penulisan ini tidak akan dapat berjalan dengan baik tanpa dukungan dan bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih setulusnya dengan segala kerendahan hati kepada :

1. Yang paling utama Allah SWT, Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Saya haturkan puji dan syukur atas karunia, ridho dan lindungan-Mu serta kelancaran dalam proses pengerjaan skripsi ini. Karena atas izin-Mu lah segala hal yang tidak mungkin menjadi mungkin tercapai.
2. Universitas Medan Area, terimakasih atas segala bentuk dukungan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat dengan nyaman belajar di kampus ini.
3. Orang tua tercinta, Kepada Ayahanda M. Yamin dan Ibunda Lusiana terima kasih atas doa, semangat, yang selalu diberikan. Semoga selalu diberi kesehatan dan umur yang panjang untuk melihat anak-anak kalian sukses. Kalian tau, mba mencintai kalian tak habis waktu.

4. Adikku tersayang, Zaara Zafrinsa atas do'a, dukungan, semangat, bantuan dalam segala bentuk yang diberikan, serta teruntuk keluarga besar yang senantiasa mengingatkan tanggung jawab dan selalu memberi support.
5. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Bapak Khairul Anwar, M.Psi, selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
7. Ibu Istiana, S.Psi, M.Psi, selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa memberikan bimbingan, saran dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Nafeesa, S.Psi, M.Psi, selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan, saran dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi selaku ketua penguji. Terima kasih atas segala kritik, masukan, bimbingan dan saran yang telah diberikan guna membuat penelitian ini menjadi lebih baik.
10. Ibu Nurmaida Irawani Srg, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris penguji. Terima kasih atas segala kritikan, masukan, bimbingan dan saran yang telah diberikan guna membuat penelitian ini menjadi lebih baik.
11. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi, selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi.
12. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, terima kasih atas segala ilmu yang diberikan semoga kelak bermanfaat dan sebagai bekal untuk dikemudian hari.

13. Seluruh staff dan pegawai Fakultas Psikologi, khususnya kepada Bang Mimi, Kak Isra, Bang Fajar yang juga sangat membantu saya dalam mempersiapkan segala berkas yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
14. PLT Manajer SDM dan Umum PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Bapak Suyadi serta Deputi Manajer Pemasaran Bapak Effendi Limbong yang telah memberikan izin dan membantu saya bersosialisasi dengan para staff pegawai guna untuk observasi, wawancara dan pengambilan data. Terima kasih yang sebesar-besarnya.
15. Yang terbaik Hanifa Wardhani, terima kasih banyak kepadamu teman yang terasa seperti kakak. Banyak sekali membantu penulis dalam pengerjaan skripsi ini dari awal sampai akhir.
16. Teman-temanku tersayang, Ayunda Kartika, Nadia Pratista, Surya Utami, Yenyaty, Ayu Nidya, Nazhira Maulida, Dewi Narti, Febi, Agi, Wirzan, Josua. Terima kasih untuk dukungan, semangat, kebersamaan, dan cinta yang diberikan.
17. Teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area angkatan 2012, terima kasih atas kebersamaan yang sudah kita lalui selama ini semoga pertemanan terus terjalin.
18. Semua responden penelitian, terima kasih atas kesediaan kalian semua meluangkan waktu demi kelancaran penelitian ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak disebut oleh penulis, yang telah membantu dan memberikan perhatian lebih terhadap proses penyelesaian skripsi ini. Penulis telah berupaya seoptimal

mungkin dalam penyelesaian skripsi ini, meskipun demikian penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Wassalam.

Medan, 23 November 2017

Penulis

Nattaya Diadara



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	8

F. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Karyawan	10
1. Pengertian Karyawan	10
B. Kesejahteraan Psikologis.....	11
1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis	11
2. Persepektif Kesejahteraan Psikologis	11
3. Aspek-Aspek Kesejahteraan Psikologis.....	12
4. Faktor-Faktor Kesejahteraan Psikologis.....	15
C. Dukungan Sosial.....	17
1. Pengertian Dukungan Sosial	17
2. Aspek-Aspek Dukungan Sosial.....	18
3. Faktor-Faktor Dukungan Sosial	20
4. Ciri-Ciri Individu Yang Memiliki Dukungan Sosial.....	22
D. Hubungan Dukungan Sosial Dengan Kesejahteraan Psikologis	22
E. Kerangka Konseptual.....	24
F. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26

A. Identifikasi Variabel.....	26
B. Definisi Operasional.....	26
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	27
1. Populasi.....	27
2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	27
D. Metode Pengumpulan Data	29
E. Validitas, Realibilitas, Indeks Daya Beda	30
1. Validitas Alat Ukur	31
2. Reabilitas Alat Ukur.....	31
3. Indeks Daya Beda	33
F. Analisis Data.....	34
BAB IV LAPORAN PENELITIAN	37
A. Orientasi Kancan Penelitian	37
B. Persiapan Penelitian.....	37
1. Tahap Observasi dan Administrasi	37
2. Perijinan Penelitian	38
3. Persiapan Instrumen Penelitian	38
C. Pelaksanaan Penelitian	47

D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	47
1. Uji Asumsi	48
a. Uji Normalitas	48
a. Uji Linieritas	49
2. Uji Hipotesa	50
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	51
a. Mean Hipotetik.....	51
b. Mean Empirik.....	52
c. Kriteria.....	52
E. Pembahasan	53
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	56
A. Simpulan.....	56
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	58

DAFTAR TABEL

Tabel :

1. Interpretasi Reliabilitas.....	32
2. Distribusi Penyebaran Skala Dukungan Sosial.....	39
3. Distribusi Penyebaran Skala Kesejahteraan Psikologis.....	41
4. Distribusi Sebaran Item Skala Dukungan Sosial Setelah Uji Coba.....	43
5. Sebaran Nomor Baru Item Skala Dukungan Sosial.....	44
6. Distribusi Sebaran Item Skala Kesejahteraan Psikologis Setelah Uji Coba.....	45
7. Sebaran Nomor Baru Item Skala Kesejahteraan Psikologis.....	46
8. Hasil Uji Normalitas.....	48
9. Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	49
10. Hasil Analisa Korelasi <i>r Product Moment</i>	50
11. Hasil Perhitungan Nilai Mean Hipotetik dan Nilai Mean Empirik.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A SKALA

A-1 Skala Dukungan Sosial.....	61
A-2 Skala Kesejahteraan Psikologis.....	64

LAMPIRAN B DATA PENELITIAN

B-1 Data Dukungan Sosial.....	67
B-2 Data Kesejahteraan Psikologis.....	71

LAMPIRAN C RELIABILITAS DAN UJI DAYA BDA

C-1 Dukungan Sosial.....	75
C-2 Kesejahteraan Psikologis.....	78

LAMPIRAN D UJI ASUMSI

D-1 Uji Normalitas.....	82
D-2 Uji Linieritas.....	86

LAMPIRAN E UJI HIPOTESA

E-1 Uji Empirik dan Uji Analisis Data <i>Product Moment</i>	87
---	----

LAMPIRAN F SURAT IZIN PENELITIAN

F-1 Surat Pengantar Universitas Medan Area.....	88
F-2 Surat Selesai Penelitian.....	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan sebaiknya dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Hal ini dapat didapatkan oleh karyawan dengan peraturan yang dibuat oleh perusahaan, terutama dari sistem manajemen kerja yang ditetapkan. Pada saat ini karyawan bukan hanya berfungsi sebagai penunjang perusahaan akan tetapi sudah menjadi kunci asset untuk keberhasilan suatu perusahaan (Dessler, 2003). Saraji (2006) menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan. Sehingga dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan harus ditingkatkan dan dikembangkan lagi dibuat menjadi semaksimal mungkin (Wignyowiyoto, 2002). Untuk menciptakan karyawan yang memiliki keunggulan daya saing, suasana kerja yang kondusif maka perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan kepentingan karyawannya (Saraji, 2006).

Kepentingan karyawan harus diperhatikan karena karyawan dituntut untuk bekerja selama delapan jam sehari dan karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Harter, Schmidt & Hayes, 2002). Keadaan yang seperti ini dapat membuat sebagian besar waktu karyawan itu dihabiskan di tempat kerja. Dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang karyawan, ada hal-hal yang dapat membuat karyawan merasa senang dan tidak senang yang mereka hadapi di dalam pekerjaannya (Sianturi & Zulkarnain, 2013). Banyak karyawan yang bekerja merasakan benar-benar tertarik dengan pekerjaannya dan ada beberapa pula yang tidak terlalu menyukai tetapi masih menetap dalam pekerjaan ada pada bagian yang telah dipilihnya. Bahkan bertahun-tahun tetap menjalankan pekerjaan

ini dengan segala konsekuensi yang telah diambil dari awal mengambil pekerjaan tersebut.

Pada dasarnya setiap organisasi menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Terdapat sejumlah fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang sukses adalah organisasi yang terlebih dahulu memperhatikan kondisi karyawannya. Kondisi karyawan tersebut dapat dilihat dari kesejahteraan karyawan (Keyes, Hysom & Lupo, 2000). Ketika sebuah organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya, maka karyawan dapat menempatkan diri mereka sebaik mungkin ke dalam pekerjaan mereka, memberikan keuntungan bagi perusahaan, dan menghasilkan karya yang lebih kreatif dan inovatif sehingga dapat meningkatkan laju perusahaan secara keseluruhan (Davis, 2012). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wright et al, (2007) menyebutkan bahwa karyawan yang bahagia lebih dapat menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaannya sehingga produktivitas kerjanya meningkat.

Setiap manusia memiliki konsep ideal dalam hidupnya, salah satunya menurut Gavin dan Mason (2004) adalah kesejahteraan. Kesejahteraan terdiri dari dua jenis, yaitu kesejahteraan fisik dan kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan fisik berkaitan dengan jasmani sedangkan kesejahteraan psikologis merupakan apa yang dirasakan individu mengenai aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam kehidupan sehari-hari (Ryff, 1955).

Kesejahteraan psikologis (psychological well-being) merupakan kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang ditandai dengan kemampuan individu dalam mengoptimalkan fungsi psikologisnya. Kesejahteraan psikologis memperlihatkan kemampuan seseorang dalam mengatasi emosi negatif serta menjalankan fungsi kesehariannya dengan baik (Huppert dalam Nopiando, 2012). Untuk itu, tingkat

perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan seseorang di tempat kerja merupakan kesejahteraan psikologis di tempat kerja (Robertson dan Cooper, 2011). Sehingga kesejahteraan psikologis seseorang dalam dunia kerja merupakan suatu topik yang penting dalam membentuk perilaku seseorang ataupun suatu keadaan di lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan Cropanzano dan Wright (2000), mengatakan bahwa ada korelasi positif antara kesejahteraan psikologis dengan tingkat performa kerja. Dengan kata lain, jika semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis karyawan maka performansi kerja akan semakin baik. Kemudian penelitian yang dilakukan Keyes (2000) mengatakan bahwa jika kesejahteraan psikologis karyawan itu tinggi maka perusahaan yang bertujuan mencari keuntungan akan mendapatkan karyawan yang mampu bertahan lama dalam perusahaan tersebut dan memiliki karyawan yang juga memberikan perhatiannya yang penuh kepada pekerjaannya. Memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan adalah hal yang sangat penting bagi organisasi karena dapat mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan itu sendiri, bagaimana pengambilan keputusan yang dilakukan, serta interaksinya dengan rekan kerja (Warr, 1978 ; Rasulzada, 2007). Lingkungan kerja dapat memiliki dampak positif maupun negatif pada kesejahteraan psikologis karyawan (Briner, 2000).

Dari observasi awal peneliti, PT.PLN (Persero) merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa. Pemenuhan kebutuhan listrik kepada masyarakat yang sangat dibutuhkan untuk kehidupan sehari-hari menjadikan pelayanan yang optimal sebagai tugas dan visi dari perusahaan. Sebagaimana perusahaan BUMN lainnya diharapkan kinerja karyawan PT.PLN (Persero) efektif dan efisien. Gambaran umum dari fenomena yang dapat dilihat dari kesejahteraan psikologis karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Medan adalah kenyamanan antar karyawan dalam bekerja, para karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi seharusnya memiliki rasa

bahagia dalam bekerja tidak hanya dalam mengerjakan pekerjaannya tapi juga bahagia berinteraksi dengan para karyawan lainnya. Kesejahteraan yang dimaksud disini tidak adanya sikut menyikut antara karyawan satu dengan karyawan lain dan tidak ada karyawan yang saling menjatuhkan. Yang penulis lihat di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara masih ada beberapa karyawan yang merasa tidak mendapatkan keadilan diantara karyawan lain.

Penjelasan fenomena diatas didukung oleh hasil wawancara dengan karyawan PT. PLN (Persero) Sumatera Utara, sbb:

“ Terkadang saya masih merasa dianak tirikan oleh tim saya, saya masih kurang nyaman dengan tim yang seperti itu.”

Faktanya kesejahteraan psikologis itu sangat penting bagi setiap karyawan. Kesejahteraan psikologis senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan, adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu menurut Huppert (2009) adalah : Pertama, dukungan sosial merupakan gambaran perilaku mendukung kepada individu yang dilandasi emosi positif dari orang-orang yang bermakna dalam hidupnya, terutama keluarga. Kedua, kepribadian merupakan individu dengan kepribadian yang senang bergaul, energik, dan mampu mengontrol hubungan nya dengan orang lain akan memunculkan emosi yang positif. Ketiga, usia dimana kesejahteraan dipandang sebagai aspek yang berkembang seiring meningkatnya usia. Keempat, jenis kelamin berkaitan erat dengan kebahagiaan seseorang, wanita yang memiliki skor tinggi pada skala yang menilai fungsi sosial. Kelima, status sosial ekonomi berkaitan erat dengan individu dengan tingkat sosial dan pendapatan yang tinggi akan memperoleh kebahagiaan yang lebih tinggi dan cenderung terhindar dari stress.

Kesejahteraan psikologis dari karyawan dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu dukungan sosial, dimana dukungan sosial yang diterima karyawan dapat memberikan

dorongan semangat, perhatian, penghargaan, bantuan maupun kasih sayang yang dapat membuat karyawan memiliki pandangan positif terhadap diri dan lingkungan kerjanya sebagai motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dukungan sosial bermanfaat karena merupakan kebutuhan bagi seseorang, menurut Sarafino (dalam, Lubis 2009) mengatakan dukungan sosial mengacu pada kesenangan yang dirasakan, penghargaan akan kepedulian, atau membantu orang menerima dari orang-orang dan kelompok-kelompok lain. Menurut (Ritler dalam, Smet 1994) dukungan sosial mengacu pada bantuan emosional, instrumental, dan finansial yang diperoleh dari jaringan sosial seseorang. Larocco (dalam Hutabarat, 2000) menyatakan bahwa dukungan sosial dapat diartikan sebagai suatu dukungan emosional yang dapat menjadi penengah untuk penyelesaian suatu masalah. Melihat betapa pentingnya dukungan sosial yang diberikan pada setiap karyawan untuk mengatasi masalah pekerjaan maupun sekedar memberikan semangat kepada karyawan.

Sarason, dkk (1983) mengatakan bahwa individu dengan dukungan sosial tinggi memiliki pengalaman hidup yang lebih baik, harga diri yang lebih tinggi, serta pandangan hidup yang lebih positif dibandingkan dengan individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih rendah. Dukungan sosial merupakan bantuan atau dukungan yang diterima individu dari orang-orang tertentu dalam kehidupannya dan berada dalam lingkungan sosial tertentu membuat si penerima merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai. Namun orang yang menerima dukungan sosial yang diberikan oleh orang lain. Mereka biasanya hanya memandang bahwa perhatian dari orang lain merupakan suatu dukungan bagi mereka. Dengan kata lain, dukungan sosial ini bersifat perseptif atau tergantung pada persepsi ini terhadap ketersediaan sumber dukungan (Kuntjoro, 2002).

Dari penjelasan diatas, fenomena yang dapat di lihat di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara para karyawan merasa perlu adanya dukungan yang lebih tidak hanya

dari lingkungan keluarga, seperti karyawan yang bekerja mendapatkan dukungan dari pasangan atau anak dalam pembagian waktu. Serta dukungan dari lingkungan kerja yang akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja mereka dan memberikan kenyamanan pada karyawan saat sedang bekerja. Terlihat ketika jam kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara saling *meriview* pekerjaan masing-masing, walaupun mereka tidak bekerja dalam ikatan *team* tapi pekerjaan yang mereka lakukan tetap bersinambung satu sama lain. Jadi, keharusan dalam mengerjakan tugas tetap dilakukan bersama. Lingkungan yang mendukung akan membuat pekerjaan yang dilakukan lebih baik. Dukungan sosial yang terlihat disini lebih kepada tersistemnya cara para karyawan bekerja, yang membuat pekerjaan dapat selesai tepat waktu.

Hal ini juga dapat dilihat dari hasil wawancara peneliti dengan karyawan PT. PLN (Persero) Sumatera Utara, sbb:

“ Saya biasanya selalu mereview kembali pekerjaan saya dengan rekan yang akan melanjutkan data yang telah saya susun. Kami berdiskusi tentang format dan kelanjutan dari planning maupun penyelesaian dari sebuah project, dan selanjutnya akan terus berhubungan ke bagian lain. “

Fenomena diatas sesuai dengan faktor – faktor yang mempengaruhi dukungan sosial, yaitu : kontrak sosial, keterdekatan hubungan sosial, keintiman, harga diri, dan keterampilan sosial.

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

didukung oleh teori Huppert (2009), yang menyatakan bahwa dukungan sosial adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis.

Dari pembahasan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

B. Identifikasi Masalah

Fenomena kesejahteraan psikologis karyawan yang baik dan terpenuhi diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun ditemukan dalam beberapa kasus karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik masih belum bisa meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat dilihat dari dukungan sosial yang ada di perusahaan. Seharusnya dengan tingginya dukungan sosial karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dalam perusahaan, karena dukungan sosial merupakan faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun dalam peningkatan kesejahteraan psikologis masih ada hal-hal yang belum berjalan dengan baik. Hal inilah yang menimbulkan konflik antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis. Karena tidak adanya dukungan sosial dapat mengganggu kesejahteraan psikologi karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengidentifikasi adanya hubungan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan.

C. Batasan Masalah

Agar lebih mengarahkan penelitian yang sesuai dengan tujuan dan berfokus pada sasaran, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti yaitu hanya melihat hubungan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Populasi pada penelitian ini berjumlah 315 orang dan sampel berjumlah 78 orang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah : apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan.

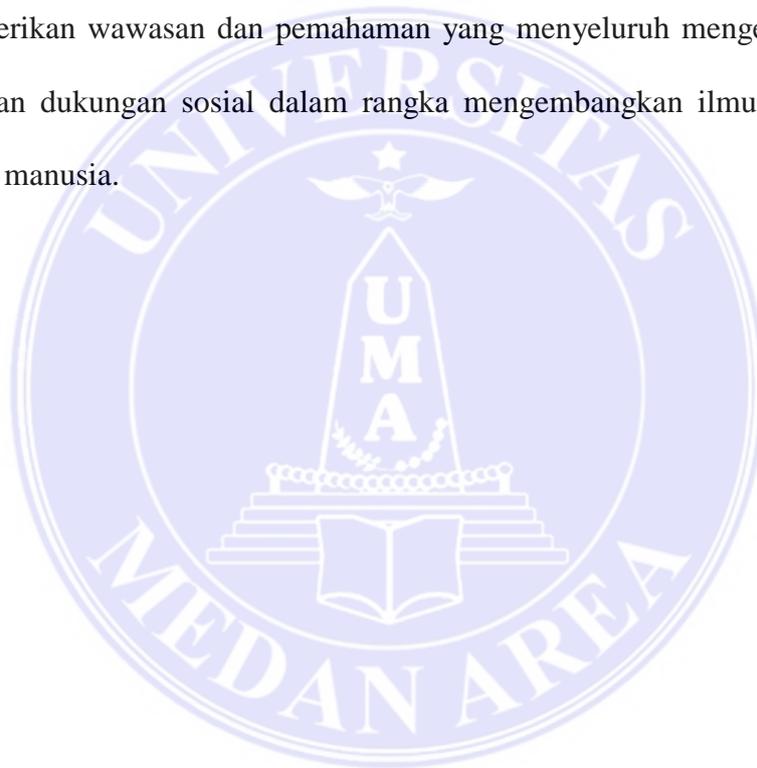
F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi ilmuwan psikologi sehingga dapat mengembangkan ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis pada karyawan. Selain itu, dapat dijadikan sumbangan pengetahuan secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan karyawan yang bekerja pada perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu menambah pengetahuan bagi setiap individu, khususnya bagi para karyawan yang ingin mengetahui bagaimana cara mendapatkan kesejahteraan psikologis dan dukungan sosial yang baik dalam bekerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti berikutnya, sebagai bahan informasi dalam melakukan penelitian, sehingga diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman yang menyeluruh mengenai kesejahteraan psikologis dan dukungan sosial dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan dan sumber daya manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manulang, 2002:3). Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Menurut Hasibuan (dalam Manulang, 2002), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Manulang, 2002),

Widjaja (2006) berpendapat bahwa karyawan adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi), baik yang dikerjakan dalam suatu badan swasta dan lembaga-lembaga pemerintah. Karyawan adalah asset yang merupakan penggerak utama dari setiap organisasi dan tanpa mereka, organisasi atau perusahaan tidak pernah menjadi berarti karena karyawan merupakan pribadi yang tinggi, jauh lebih tinggi dari mesin dan alat produksi lainnya dan karyawan adalah orang-orang professional yang tidak mudah digantikan, karena menggantikan seorang tenaga professional akan sangat merugikan baik segi finansial, waktu dan energy. Karyawan itu adalah wajah dari perusahaan (Tokoh Masyarakat, 2012). Secara

keseluruhan dari pengertian yang didapat, karyawan adalah setiap orang laki-laki dan wanita yang bekerja (baik mental-pikiran) di perusahaan swasta maupun pemerintahan dalam hal menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi tujuan perusahaan tersebut.

B. Kesejahteraan Psikologis

1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis

Menurut Ryff (dalam Ryff dan Singer, 2008) menjelaskan kesejahteraan psikologis dalam dua poin utama. Pertama, kesejahteraan yang menekankan pada proses pertumbuhan dan pemenuhan individu yang sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar. Poin kedua, adalah *eudaimonic*, yang menekankan pada pengaturan yang efektif dari sistem fisiologis untuk mencapai dari suatu tujuan. Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang ditandai dengan kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya. Kemudian Robertson dan Cooper (2011) memberikan pengertian tentang kesejahteraan psikologis ditempat kerja sebagai tingkat perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan seseorang di tempat kerja. Menurut Diener (Papalia, 2008) kesejahteraan psikologis merupakan perasaan subjektif dan evaluasi individu terhadap dirinya sendiri.

Sehingga dari penjabaran beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis adalah kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang di pengaruhi oleh lingkungan sekitar sebagai hasil dari evaluasi individu terhadap dirinya sendiri.

2. Perspektif Kesejahteraan Psikologis

Terdapat dua paradigma dan perspektif besar mengenai kesejahteraan psikologis yang diturunkan dari dua pandangan filsafat yang berbeda, yaitu pendekatan *eudaimonic*

dan pendekatan *hedonic* (Ryan & Deci, 2001). Perspektif *hedonic* menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis dapat dicapai dengan melibatkan kebahagiaan secara subjektif. Konsep yang banyak dipakai dengan pandangan *hedonic* adalah *subjective well-being*. Sedangkan perspektif *eudamonic* menjelaskan bahwa kesejahteraan tidak hanya terdiri dari memaksimalkan pengalaman positif dan meminimalkan pengalaman negatif tetapi merujuk pada hidup sepenuhnya atau memungkinkan seseorang untuk mengaktualisasikan potensi dirinya (Ryan, Huta, & Deci, 2008). Pandangan *eudaimonic* banyak dipakai pada konsep *psychological well-being*.

3. Dimensi - Dimensi Kesejahteraan Psikologis

Dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis yang dikemukakan Ryff (1989) mengacu pada teori *positive psychological functioning*, teori perkembangan, dan teori kesehatan mental. Dimensi-dimensi tersebut terdiri dari 6 dimensi, yaitu :

1. Dimensi Penerimaan Diri

Penerimaan diri yang dimaksud adalah kemampuan seseorang menerima dirinya secara keseluruhan baik pada masa kini dan masa lalunya. Individu yang menilai positif diri sendiri adalah individu yang memahami dan menerima berbagai aspek diri termasuk di dalamnya kualitas baik maupun buruk, dapat mengaktualisasikan diri, berfungsi optimal dan bersikap positif terhadap kehidupan yang dijalannya. Sebaliknya, individu yang menilai negatif diri sendiri menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap kondisi dirinya, merasa kecewa dengan apa yang telah terjadi pada kehidupan masa lalu, bermasalah dengan kualitas personalnya dan ingin menjadi orang yang berbeda dari diri sendiri atau tidak menerima diri apa adanya.

2. Hubungan positif dengan orang lain.

Hubungan positif yang dimaksud adalah kemampuan individu menjalin hubungan baik dengan orang lain di sekitarnya. Individu yang memiliki nilai tinggi dalam dimensi ini ditandai dengan mampu membina hubungan yang hangat dan penuh kepercayaan dengan orang lain. Selain itu, individu tersebut juga memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain, dapat menunjukkan empati, afeksi, serta memahami prinsip memberi dan menerima dalam hubungan antar pribadi. Sebaliknya, individu yang memiliki nilai rendah dalam dimensi hubungan positif dengan orang lain, akan terisolasi dan merasa frustrasi dalam membina hubungan interpersonal, tidak berkeinginan untuk berkompromi dalam mempertahankan hubungan dengan orang lain.

3. Otonomi

Otonomi yang dimaksud adalah kemampuan individu untuk bebas namun tetap mampu mengatur hidup dan tingkah lakunya. Individu yang memiliki nilai otonomi yang tinggi ditandai dengan bebas, mampu menentukan nasib sendiri dan mengatur perilaku diri sendiri, memiliki kemampuan mandiri, tahan terhadap tekanan sosial, mampu mengevaluasi diri sendiri, serta mampu mengambil keputusan tanpa adanya campur tangan dari orang lain. Sebaliknya, individu yang nilainya rendah dalam dimensi otonomi akan sangat memperhatikan dan mempertimbangkan harapan dan evaluasi dari orang lain, berpegang pada penilaian orang lain untuk membuat keputusan penting, serta mudah terpengaruh oleh tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak laku dengan cara-cara tertentu.

4. Penguasaan lingkungan

Penguasaan lingkungan digambarkan dengan kemampuan individu untuk mengatur lingkungannya, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungan, menciptakan, dan

mengontrol lingkungan sesuai dengan kebutuhan. Individu yang tinggi dalam dimensi penguasaan lingkungan memiliki keyakinan dan kompetensi dalam mengatur lingkungan, dapat mengendalikan aktivitas eksternal yang berada di lingkungannya termasuk mengatur dan mengendalikan situasi kehidupan sehari-hari, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungan, serta mampu memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan pribadinya. Sebaliknya, individu yang memiliki penguasaan lingkungan yang rendah akan mengalami kesulitan dalam mengatur situasi sehari-hari, merasa tidak mampu untuk mengubah atau meningkatkan kualitas lingkungan sekitarnya serta tidak mampu memanfaatkan peluang dan kesempatan diri di lingkungan sekitarnya.

5. Tujuan hidup

Tujuan hidup memiliki pengertian sebagai individu yang memiliki pemahaman jelas akan tujuan dan arah hidupnya, memegang keyakinan bahwa ia mampu mencapai tujuan dalam hidupnya, dan merasa bahwa pengalaman hidup di masa lampau dan masa sekarang memiliki makna. Individu yang tinggi dalam dimensi ini adalah individu yang memiliki tujuan dan arah hidup, merasakan arti dalam hidup masa kini maupun yang telah dijalaninya, memiliki keyakinan yang memberikan tujuan hidup serta memiliki tujuan dan sasaran hidup. Sebaliknya individu yang rendah dalam dimensi tujuan hidup akan kehilangan makna hidup, arah dan cita-cita yang tidak jelas, tidak melihat makna yang terkandung untuk hidupnya dari kejadian di masa lalu, serta tidak mempunyai harapan atau kepercayaan yang memberi arti pada kehidupan.

6. Pertumbuhan pribadi

Individu yang tinggi dalam dimensi pertumbuhan pribadi ditandai dengan adanya perasaan mengenai pertumbuhan yang berkesinambungan dalam dirinya, memandang dirinya sebagai individu yang selalu tumbuh dan berkembang, terbuka terhadap

pengalaman-pengalaman baru, memiliki kemampuan dalam menyadari potensi diri yang dimiliki, dapat merasakan peningkatan yang terjadi pada diri dan tingkah lakunya setiap waktu, serta dapat berubah menjadi pribadi yang lebih efektif dan memiliki pengetahuan yang bertambah. Sebaliknya, individu yang memiliki pertumbuhan pribadi rendah akan merasakan dirinya mengalami stagnasi, tidak mengetahui peningkatan dan pengembangan dirinya, merasa bosan dan kehilangan minat terhadap kehidupannya, serta merasa tidak mampu dalam mengembangkan sikap dan tingkah laku yang baik.

4. Faktor-Faktor Kesejahteraan Psikologis

Huppert (2009) menjabarkan beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan, yaitu :

- 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, teman kerja maupun keluarga.
- 2) Kepribadian, merupakan individu dengan kepribadian yang senang bergaul, energik, dan mampu mengontrol hubungannya dengan orang lain akan memunculkan emosi yang positif.
- 3) Usia, dimana kesejahteraan dipandang sebagai aspek yang berkembang seiring meningkatnya usia.
- 4) 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.
- 5) Status sosial ekonomi berkaitan erat dengan kebahagiaan individu.

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).

Dari beberapa faktor diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dari kesejahteraan psikologis adalah dukungan sosial, kepribadian, usia, jenis kelamin, dan status sosial ekonomi.

C. Dukungan Sosial

1. Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan sosial (*social support*) didefinisikan oleh Baron dkk (2008) sebagai informasi verbal atau non verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau yang berpengaruh pada tingkah laku penerimanya. Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan sosial, secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya. Dukungan sosial merupakan sumber eksternal yang membantu individu untuk mengatasi sesuatu permasalahan, apapun wujud dukungan yang diberikan. Dukungan sosial dapat menjelaskan mengapa sebagian orang mampu mengatasi lebih baik dibandingkan dengan orang lain dihadapkan pada kondisi stres yang sama (Sarwono, 2009). Menurut Jhonson dan Jhonson (1996) dukungan sosial juga dimaksudkan sebagai keberadaan dan kesediaan orang-orang yang berarti, yang dapat dipercaya untuk membantu, mendorong, menerima, dan menjaga individu.

Pendapat senada dikemukakan juga oleh Cohen (dalam Sarwono, 2009) yang mengatakan bahwa dukungan sosial adalah keberadaan, kesediaan, kepedulian dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai dan menyayangi kita. Menurut Baron dkk (2006) dukungan sosial memiliki peranan penting untuk mencegah dari ancaman kesehatan mental. Individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih kecil, lebih memungkinkan mengalami konsekuensi psikis yang negatif. Keuntungan individu yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi akan menjadi individu lebih optimis dalam menghadapi kehidupan saat ini maupun masa yang akan datang, lebih terampil dalam memenuhi kebutuhan psikologi dan memiliki sistem yang lebih tinggi,

serta tingkat kecemasan yang lebih rendah, mempertinggi keterampilan interpersonal, memiliki kemampuan untuk mencapai apa yang diinginkan dan lebih dapat membimbing individu untuk beradaptasi dengan stres.

Menurut Nursalam, dkk (2007) dukungan sosial merupakan mediator yang penting dalam menyelesaikan masalah seseorang. Hal ini karena individu bagian dari keluarga, teman sekolah atau kerja, ataupun bagian kelompok lainnya. Sarason, dkk (dalam Lubis, 2009) mendefinisikan dukungan sosial adalah keberadaan, kesediaan, kepedulian, dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai dan menyayangi kita. Thoits & Peggy (dalam Lubis, 2009) mengatakan bahwa dukungan sosial merupakan fungsi dari berbagai ungkapan perilaku suportif kepada seseorang individu yang diberikan oleh orang yang dianggap bermakna bagi individu yang menerimanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan suatu pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan disekitar individu yang membuat individu merasa diperhatikan sehingga individu tersebut menjadi lebih optimis dalam menghadapi hidupnya.

2. Aspek – Aspek Dukungan Sosial

Menurut Canava dan Dolan (dalam Tarmidi dan Rambe, 2010) mengemukakan beberapa aspek dukungan sosial antara lain :

a. Dukungan emosional (*emotional support*)

Dinyatakan dalam bentuk bantuan untuk memberikan kehangatan dan kasih sayang, memberikan perhatian, percaya terhadap individu serta pengungkapan simpati. Aspek ini melibatkan kekuatan jasmani dan keinginan untuk percaya pada orang lain tersebut maupun memberikan cinta dan kasih sayang kepadanya.

b. Dukungan penghargaan (*esteem support*)

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

c. Dukungan instrumental (*tangible or instrumental support*)

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

d. Dukungan informasi (*informational support*)

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

e. Dukungan jaringan sosial (*network support*)

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

Koentjoro (dalam Simorangkir, 2011) mengemukakan ada 6 aspek dukungan sosial yaitu :

a. Ada pengakuan, pada dukungan jenis ini individu mendapat pengakuan atas kemampuan dan keahliannya serta mendapat penghargaan dari orang lain atau lembaga.

b. Interaksi sosial, jenis dukungan ini memungkinkan individu untuk memperoleh perasaan memiliki suatu kelompok yang memungkinkannya untuk membagi minat, perhatian serta melakukan kegiatan yang sifatnya rekreatif secara bersama-sama.

c. Ketergantungan yang dapat diandalkan, individu mendapat dukungan sosial berupa jaminan bahwa ada orang yang dapat diandalkan bantuannya ketika individu membutuhkan bantuan tersebut.

d. Bimbingan, adanya hubungan kerja ataupun hubungan sosial yang memungkinkan individu mendapatkan informasi, saran, atau nasehat yang diperlukan dalam memenuhi kebutuhan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi.

e. Kesempatan untuk mengasuh, jenis dukungan ini memungkinkan individu untuk memperoleh perasaan bahwa orang lain tergantung padanya untuk memperoleh kesejahteraan.

f. Kedekatan emosional, memungkinkan seseorang memperoleh kedekatan emosional sehingga menimbulkan rasa aman bagi yang menerima. Orang yang menerima dukungan ini merasa tenang, aman, dan damai yang ditunjukkan dengan sikap tenang dan bahagia.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek dukungan sosial yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informatif, dan dukungan jaringan sosial.

3. Faktor – Faktor Dukungan Sosial

Jhonson dan Jhonson (dalam Saleh, 2013) mengemukakan dua faktor yang mempengaruhi dukungan sosial :

a. Berdasarkan banyak kontrak sosial yang dilakukan individu, pengukuran dukungan sosial dalam hal ini dapat dilihat dari banyaknya terjadi kontak sosial dan interaksi hubungan dengan saudara-saudaranya atau teman-temannya, keanggotaan dalam suatu kegiatan

keagamaan ataupun keanggotaan dalam organisasi yang bersifat formal maupun organisasi yang bersifat informal.

b. Berdasarkan keterdekatan hubungan dukungan sosial dalam hal ini didasarkan pada kualitas hubungan yang terjalin antara pemberi dan penerima dukungan, bukan berdasarkan kuantitas pertemuan. Sejah mana jalinan antara pemberi dan penerima dukungan sosial, sebesar apa kualitas hubungan yang terjadi diantara pemberi dan penerima dukungan maka, akan semakin berdampak positif bagi terjadinya perubahan perilaku yang diharapkan dan dapat membantu individu penerima dukungan untuk keluar dari persoalan yang menimpa dirinya.

Faktor yang mempengaruhi menurut Sarwono (2005) :

a. Keintiman, dukungan sosial lebih banyak diperoleh dari keintiman daripada aspek-aspek lain dalam interaksi sosial, semakin intim seseorang maka dukungan yang diperoleh semakin besar.

b. Harga diri, individu dengan harga diri memandang bantuan dari orang lain merupakan suatu bentuk penurunan harga diri karena dengan menerima bantuan orang lain diartikan bahwa individu yang bersangkutan tidak mampu lagi berusaha.

c. Keterampilan sosial, individu dengan pergaulan luas akan memiliki keterampilan sosial yang tinggi, sehingga akan memiliki jaringan sosial yang luas pula.

Dengan demikian dapat disimpulkan faktor-faktor dukungan sosial adalah kontrak sosial, keterdekatan hubungan sosial, keintiman, harga diri, dan keterampilan sosial.

4. Ciri – Ciri Individu Yang Memiliki Dukungan Sosial

Menurut Robert (dalam David, 2010) membuat ciri-ciri individu yang memiliki dukungan sosial, yakni :

- a. Memiliki keinginan untuk memberikan bantuan emosional baik berupa perhatian dan kasih sayang kepada orang lain yang mengalami kesulitan.
- b. Memiliki keinginan untuk memberikan bantuan secara materil kepada orang lain yang membutuhkan sesuai dengan kemampuan dirinya.
- c. Memiliki keinginan untuk memberikan sejumlah informasi atau data-data bagi orang lain untuk membantunya mengatasi masalah yang sedang dihadapi.

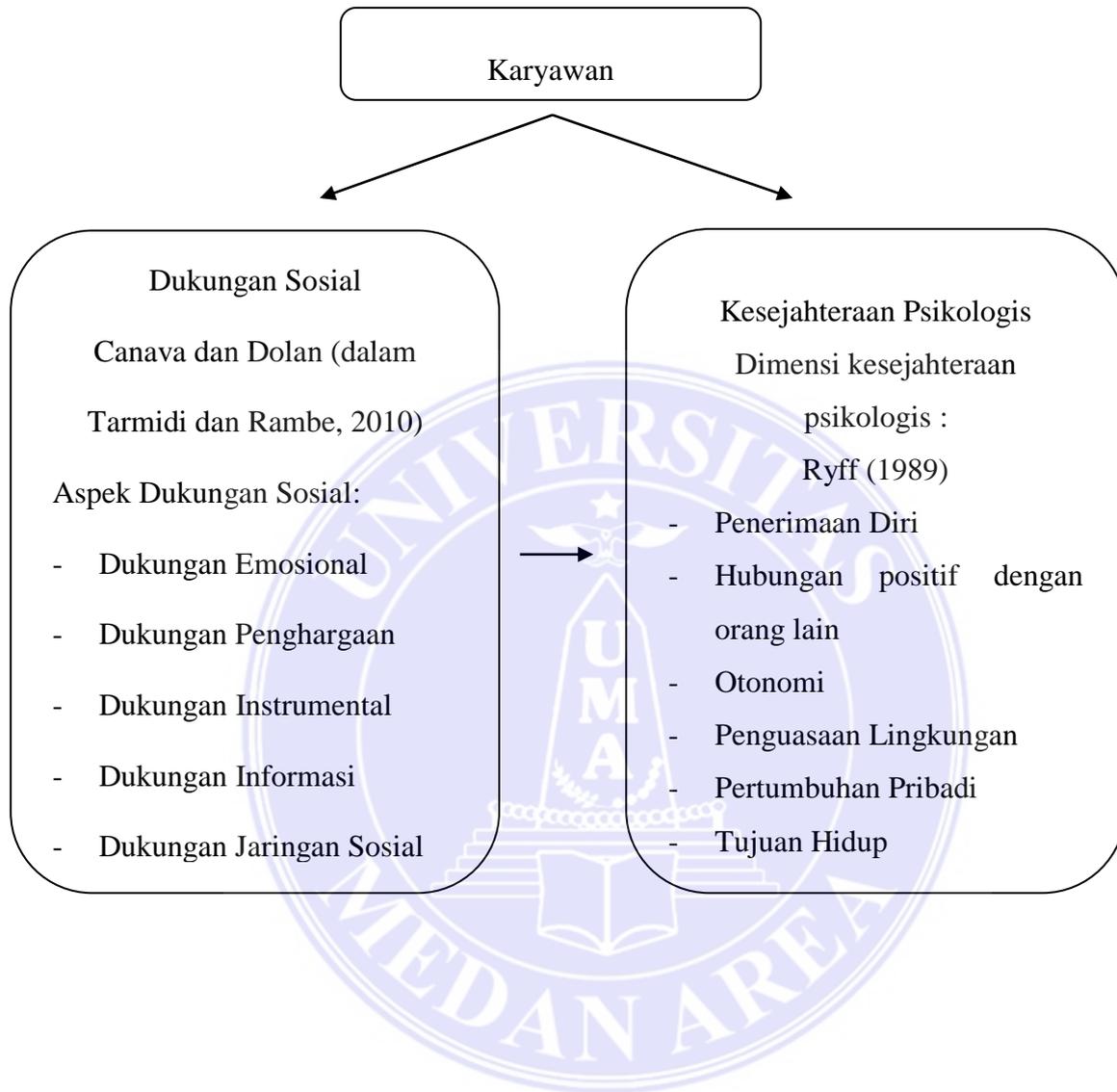
D. Hubungan Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Psikologis

Keberhasilan suatu perusahaan salah satunya ditandai dengan karyawan yang merasa sejahtera di tempat kerjanya. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungannya. Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat diperlukan oleh setiap orang, dengan kondisi kerja yang nyaman seseorang dapat bekerja secara tenang, sehingga hasil kerjanya pun dapat diharapkan memenuhi standart yang telah ditetapkan. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antar karyawan, antara karyawan dengan atasan, menjaga kesehatan, serta keamanan di ruang kerja, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Persepsi pada lingkungan organisasi berdasarkan pada penilaian secara pribadi, motivasi atau emosi yang sesuai bagi karyawan melalui proses penilaian secara kognitif berdasarkan gambaran ciri-ciri lingkungan yang diinterpretasikan berdasarkan nilai-nilai individu dan berkaitan dengan kesejahteraan individu.

Kesejahteraan psikologis dari karyawan dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu dukungan sosial, dimana dukungan sosial yang diterima karyawan dapat memberikan dorongan semangat, perhatian, penghargaan, bantuan maupun kasih sayang yang dapat membuat karyawan memiliki pandangan positif terhadap diri dan lingkungan kerjanya sebagai motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dukungan sosial yang positif akan menimbulkan kesejahteraan psikologis yang baik pula pada karyawan. Dalam hal ini, dukungan sosial yang dimaksud bukan hanya berasal dari internal pekerjaan tetapi juga dari eksternal. Seperti, rekan kerja dan orang-orang yang penting bagi karyawan itu sendiri. Dukungan sosial ini dapat berdampak sangat baik ketika diberikan dari orang-orang yang sangat penting, terutama yang mempengaruhi pekerjaan karyawan tersebut. Maka dari itu, dapat diambil kesimpulan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh penting terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini juga didukung oleh teori Huppert (2009), yang menyatakan bahwa dukungan sosial adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis.

Penjelasan diatas juga didukung oleh penelitian terdahulu dari Wiwien Dinar Pratisti dengan judul “Hubungan antara dukungan sosial dengan *psychological well being* pada guru honorer daerah” yang menyatakan bahwa sumbangan efektif dukungan sosial dengan *psychological well being* sebesar 15,6%. Berdasarkan hasil analisis, diketahui variabel *psychological well being* mempunyai (RE) sebesar 59,84 dan (RH) sebesar 47,5 yang menunjukkan kategori tinggi. Sedangkan variabel dukungan sosial mempunyai (RE) sebesar 108,62 dan (RH) sebesar 85 yang menunjukkan kategori tinggi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan *psychological well being*.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan. Dengan asumsi semakin tinggi dukungan sosial yang didapat karyawan maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologisnya. Sebaliknya, semakin rendah dukungannya maka semakin rendah pula kesejahteraan psikologisnya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Oleh karena itu, peneliti telah menetapkan dua variabel dalam penelitian ini. Variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Terikat : Kesejahteraan Psikologis
2. Variabel Bebas : Dukungan Sosial

B. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Menurut Azwar (2013) definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis adalah kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang di pengaruhi oleh lingkungan sekitar sebagai hasil dari evaluasi individu terhadap dirinya sendiri. Adapun dimensi-dimensi yang digunakan dalam penyusunan skala kesejahteraan psikologis ini adalah: (1) Penerimaan Diri; (2) Hubungan positif dengan orang lain; (3) Otonomi; (4)

Penguasaan Lingkungan; (5) Tujuan Hidup; (6) Pertumbuhan Pribadi. Semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, menunjukkan semakin rendah pula kesejahteraan psikologis.

2. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan bantuan atau dukungan yang diterima individu dari orang-orang tertentu dalam kehidupannya dan berada dalam lingkungan sosial tertentu membuat si penerima merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai. Adapun aspek-aspek menurut Canava dan Dolan (dalam Tarmidi dan Rambe, 2010) yang digunakan dalam penyusunan skala dukungan sosial adalah : (1) dukungan emosional; (2) dukungan penghargaan; (3) dukungan instrumental; (4) dukungan informasi; (5) dukungan jaringan sosial. Semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin tinggi pula dukungan sosial. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, menunjukkan semakin rendah pula dukungan sosial.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Azwar (2013) populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Jadi dapat dikatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara sebanyak 315 orang.

2. Sampel dan Teknik pengambilan Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian atau wakil populasi yang bersifat mewakili, penelitian ini didasarkan pada data sampel sedangkan kesimpulan akan diterapkan pada

populasi. Maka sangatlah penting untuk memperoleh sampel yang representatif (mewakili) bagi populasinya (Azwar, 2013).

Menurut Arikunto (2002), apabila subjek populasi jumlahnya lebih kecil atau kurang dari 100, sebaiknya digunakan sampel populasi (sampel total). Artinya semua populasi dijadikan sampel. Tetapi apabila jumlah populasinya besar atau lebih dari 100 digunakan rentangan angka 25% atau lebih. Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 315 orang remaja maka sampel yang digunakan ialah 78 orang.

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (Sugiyono, 2009). Sampel dikatakan representatif dari populasi bila subjek yang terpilih mempunyai karakter yang mencerminkan semua karakter yang dimiliki oleh populasi (Arikunto, 2006). Besarnya anggota sampel maka harus dihitung berdasarkan tehnik-tehnik tertentu agar kesimpulan yang berlaku untuk populasi dapat dipertanggungjawabkan. Maka, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah *simple random sampling*.

Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* (sampel acak sederhana) adalah cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut. Hal ini dilakukan apabila anggota populasi dianggap sejenis atau disebut dengan homogen (Bungin, 2010). 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.

Dengan demikian, maka peneliti mengambil jumlah sampel dari seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara berjumlah 78 orang. Sampel pada penelitian ini

ditentukan berdasarkan data yang dimiliki oleh perusahaan sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti.

D. Metode Pengumpulan Data

Menurut Suryabrata (2013), kualitas data ditentukan oleh kualitas pengambilan data atau kualitas alat ukurnya. Jika alat pengambilan datanya cukup reliabel dan valid, maka datanya juga akan cukup reliabel dan valid.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan dalam penelitian ini adalah skala. Menurut Azwar (2013) skala merupakan perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert yang dimodifikasi peneliti untuk mengungkap dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis.

1. Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis adalah kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar sebagai hasil dari evaluasi individu terhadap dirinya sendiri. Adapun dimensi-dimensi yang digunakan dalam penyusunan skala kesejahteraan psikologis ini adalah: (1) Penerimaan Diri; (2) Hubungan positif dengan orang lain; (3) Otonomi; (4) Penguasaan Lingkungan; (5) Tujuan Hidup; (6) Pertumbuhan Pribadi.

Model skala yang digunakan adalah penskalaan model Likert yang dimodifikasi peneliti dengan menggunakan empat pilihan jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Untuk item mendukung (*favorable*), pilihan SS akan mendapat skor empat, pilihan S akan mendapat skor tiga, pilihan TS akan mendapat

skor dua, pilihan STS akan mendapat skor satu. Sedangkan untuk item yang tidak mendukung (*unfavorable*), pilihan SS akan mendapat skor satu, pilihan S akan mendapat skor dua, pilihan TS akan mendapat skor tiga, pilihan STS akan mendapat skor empat. Skor ini menunjukkan semakin tinggi skor jawaban maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis.

2. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan bantuan atau dukungan yang diterima individu dari orang-orang tertentu dalam kehidupannya dan berada dalam lingkungan sosial tertentu membuat si penerima merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai. Adapun aspek-aspek yang digunakan dalam penyusunan skala dukungan sosial adalah : (1) dukungan emosional; (2) dukungan penghargaan; (3) dukungan instrumental; (4) dukungan informasi; (5) dukungan jaringan sosial.

Model skala yang digunakan adalah penskalaan model Likert yang dimodifikasi peneliti dengan menggunakan empat pilihan jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Untuk item mendukung (*favorable*), pilihan SS akan mendapat skor empat, pilihan S akan mendapat skor tiga, pilihan TS akan mendapat skor dua, pilihan STS akan mendapat skor satu. Sedangkan untuk item yang tidak mendukung (*unfavorable*), pilihan SS akan mendapat skor satu, pilihan S akan mendapat skor dua, pilihan TS akan mendapat skor tiga, pilihan STS akan mendapat skor empat. Skor ini menunjukkan semakin tinggi skor jawaban maka semakin tinggi dukungan sosial.

E. Validitas, Reliabilitas, dan Indeks Daya Beda

Sebelum sampai pada pengelolaan data, data yang akan diolah nanti haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur. Untuk itu perlu dilakukan analisis butir validitas, reliabilitas, dan indeks daya beda.

1. Validitas Alat Ukur

Validitas adalah sejauh mana tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur. Suatu alat ukur yang tinggi validitasnya akan menghasilkan varians error pengukuran yang kecil, artinya skor setiap subjek yang diperoleh oleh alat ukur tersebut tidak jauh berbeda dari skor yang sesungguhnya (Azwar, 2012). Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2009).

Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi mencerminkan sejauhmana isi tes mencerminkan atribut yang hendak diukur. Validitas isi dapat diestimasi melalui pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau *professional judgement* (Azwar, 2012). *Professional judgement* dilakukan oleh dosen pembimbing dalam penelitian ini.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Selain validitas, instrumen juga harus diukur reliabilitasnya. Suryabrata (2013) mengartikan reliabilitas sebagai taraf sejauhmana tes itu sama dengan dirinya (ajeg). Reliabilitas menunjukkan sejauh mana konsistensi hasil pengukuran apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Azwar (2012) menegaskan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran terhadap subjek yang sama

Uji reliabilitas alat ukur ini menggunakan pendekatan *Single trial administration*, yaitu tes akan disajikan hanya satu kali pada kelompok individu sebagai subjek, pendekatan ini mempunyai mempunyai nilai praktis dan efisien yang tinggi (Azwar, 2012). Teknik yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach* yang akan menghasilkan reliabilitas dari

skala dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana: r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir/item

σ_t^2 = varian total

Jumlah varian dicari terlebih dahulu dengan cara mencari nilai varian tiap butir dengan persamaan sebagai berikut:

$$S = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

S = varian

X = nilai skor yang dipilih

n = jumlah sampel

Pengolahan data tersebut dapat juga diperoleh dengan menggunakan program *SPSS version 16.0 for windows*. Interpretasi reliabilitas didasarkan pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Interpretasi Reliabilitas

Besarnya Linier r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Tinggi
0,600 – 0,800	Cukup
0,400 – 0,600	Agak Rendah

0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber : Arikunto, 2006

3. Indeks Daya Beda

Indeks daya beda merupakan koefisien yang menunjukkan bahwa fungsi item selaras dengan fungsi tes. Item yang memiliki indeks daya beda baik merupakan item yang konsisten karena mampu menunjukkan perbedaan antar subjek pada aspek yang diukur oleh tes yang bersangkutan (Azwar, 2012).

Indeks daya beda item merupakan indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi item dengan fungsi skala keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi item-total. Pengujian daya beda item dilakukan dengan cara menghitung koefisien antara distribusi skor item dengan distribusi skor skala itu sendiri (Azwar, 2013). Item dinyatakan lolos seleksi bila memiliki koefisien daya beda (*Corrected Item-Total Correlation*) $\geq 0,30$.

Teknik yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi item-total adalah teknik korelasi *product moment* dari Carl Pearson (Azwar, 2012), dengan formula sebagai berikut:

$$r_{.xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y.

ΣX = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item.

ΣY = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek.

ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor X.

ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor Y.

N = Jumlah subjek.

$(\Sigma x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\Sigma y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

F. Analisis Data

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan, maka analisa data yang digunakan adalah dengan korelasi *Pearson product moment*. Alasan peneliti menggunakan analisa ini adalah korelasi *Pearson product moment* digunakan untuk melukiskan hubungan antara dua gejala dengan skala interval atau rasio (Sugiyono, 2009). Di samping itu, dalam penggunaan formula ini diasumsikan bahwa hubungan yang terjadi bersifat linier (Azwar, 2013).

Adapun rumus korelasi *Pearson product moment* yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

ΣXY = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y.

ΣX = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item.

ΣY = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek.

ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor X.

ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor Y.

N = Jumlah subjek.

$(\Sigma x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\Sigma y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Keseluruhan analisa dilakukan dengan menggunakan fasilitas komputerisasi SPSS 16.0 for Windows.

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. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *one sample kolmogorof-smirnov*. Data dikatakan terdistribusi jika harga $p > 0,05$.

2. Uji Linieritas

Uji Linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah data variabel X (kesejahteraan psikologis) dan variabel Y (dukungan sosial) memiliki hubungan linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan uji F (Anova) dengan bantuan SPSS *versi*

16.0 for windows. Data dapat dikatakan linier apabila nilai $p < 0.05$ dan jika $p > 0.05$ maka data dikatakan tidak linier.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Ketigabelas. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2013. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R. A. Branscombe, N.R dan Byrne, D. (2008). *Social Psychology*, New York: Pearson Education.
- Briner, R. B. (2000). Relationship between work environment, psychological environments and psychological well-being. *Occupational Medicine*, 50(5), 299-303.
- Cropanzano, R., & Wright, T. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 89-94.
- David, S.M. 2010. *Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Motivasi Menyelesaikan Skripsi pada Mahasiswa Fak.Psi.UMA*. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Medan. : Universitas Medan Area.
- Davis, C. O. (2012). Perlunya psikologi positif di tempat kerja. [Online] (diakses tanggal 25 November 2016). www.psikologizone.com/perlunya-psikologi-positif-di-tempat-kerja/065115450.
- Davis, Keith & Newstorm. 2002. *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi ke-7. Jakarta, Erlangga.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Dessler, Gary. (2003). *Human resource management*. Edition. New York : Prentice Hall International.
- Dinar, Wiwien (2016). *Hubungan antara Dukungan Sosial Dengan psychological well being Pada Guru Honorer Daerah*. Surakarta.
- Gavin, R.o. & Mason, J.H. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33 (4), 379-392.
- Gibson, J. L., & Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations: Behavior, structure, processes* (10th ed). Boston: McGraw-Hill.

- Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Keyes, C. M. (2002). *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes. A Review Of The Gallup Studies.*
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Journal of Health and Well-Being*, 1, 137-164.
- Jhonson. 1996. *Social Support on Positive effect in Role of Social Support in The Experience of Stress at Work Journal of Applied Psychology*. Vol. 71 no. 12. P 221.
- Keyes, C. L. M., Hysom, S. J., & Lupo, K. L. (2000). The positive organization: Leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line. *The psychologist-Manager Journal*, 4, 143-153.
- Lubis, Namora Lumongga, 2009. *Dukungan Sosial pada Penyakit Kanker, perlukah*. Medan: USU Press.
- Manullang, M. 2002, *Dasar-Dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nursalam., Kurniawati, N.D. 2007. *Asuhan Keperawatan pada Pasien Terinfeksi HIV/AIDS*. Jakarta : Salamba Medika.
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology* 1 (2). Semarang : Universitas Negeri Semarang Indonesia.
- Papalia, D.E., Old, S.W., & Feldman, R.D. (2008). Human development. Newyork: McGraw-Hills dalam Ishak, F. F. J. S. *Hubungan antara rasa syukur dengan kesejahteraan psikologis pada lanjut usia*. Malang.
- Rasulzada, F. (2007). *Organizational creativity and psychological wellbeing*, Departement of Psychology Work & Organizational Psychology Division. Lund University, Sweden.
- Robertson, I., & C. Cooper. (2011). *Well-being productivity and happiness at work*. London: Palgrave Macmillan dalam Nopiando, B. (2012). *Hubungan antara Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Outsourcing*. Semarang: 1 (2).
- Ryff, Carol D. 1989. Happiness is everything, or is it ? Exploration on the meaning of Psychological Well-Being. *Journal of personality and social psychology*, 57, (6), 1069-1081. American Psychological Asspciation, Inc.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104.
- Ryff, C. D., dan Singer, B. H. (2008). Know they self and become what you are : a eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal Of Happiness Studies*. 9 : 13-39.
- Saleh, Iwan. 2013. *Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Stres dalam*

Menyelesaikan Skripsi pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Medan Area. Medan. UMA (Tidak Diterbitkan).

Saraji, G Nasl & Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). *Iranian Journal Public Health*, 35 (4), 8-14.

Sarwono. (1994). Psikologi Remaja. Jakarta : Grafindo Persada.

Sianturi, M.M., & Zulkarnain. (2013). Analisis work family conflict terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. *Jurnal Sains dan Praktik Psikologi*, 1 (3), 207-215.

Smet, Bart. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Grasindo (Penerbit PT Gramedia).

Suryabrata, S. 2013. *Metode Penelitian*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Tarmidi, Ade Riza Rahma Rambe. 2010. Korelasi Antara Dukungan Sosial Orang Tua dan Self-Directed Learning Pada Siswa SMA. *Jurnal Psikologi*. Desember. 2010.

Warr, P. B. (1978). A study of psychological well-being. *British Journal of Psychology*, 69, 111-121.

Widjaja. A.W. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.

Wignyowiyoto, S, (2002), *Leadership followership*, hubungan dinamis kepemimpinan-keanakbuahan sebagai kunci sukses organisasi, Jakarta: PPM.

Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007) The moderating role of employee positive wellbeing on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 93- 104.

SKALA DUKUNGAN SOSIAL**Nama :****Usia :****PETUNJUK PENGISIAN**

Di halaman berikut ada beberapa pernyataan yang akan anda jawab. Sebelum anda menjawab, ada beberapa hal yang perlu anda perhatikan yaitu:

1. Isilah identitas anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Baca masing-masing pernyataan dengan teliti dan pilih jawaban yang benar-benar sesuai dengan pendapat pribadi anda. Anda dapat memilih salah satu dari 4 (empat) pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan anda yaitu:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

3. Bila anda ingin mengganti jawaban, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang salah kemudian berilah tanda silang (X) pada kolom jawaban yang benar.
4. Apapun jawaban anda tidak dinilai sebagai jawaban benar atau salah, maka usahakan agar semua nomor terjawab dan jangan sampai ada yang terlewat.

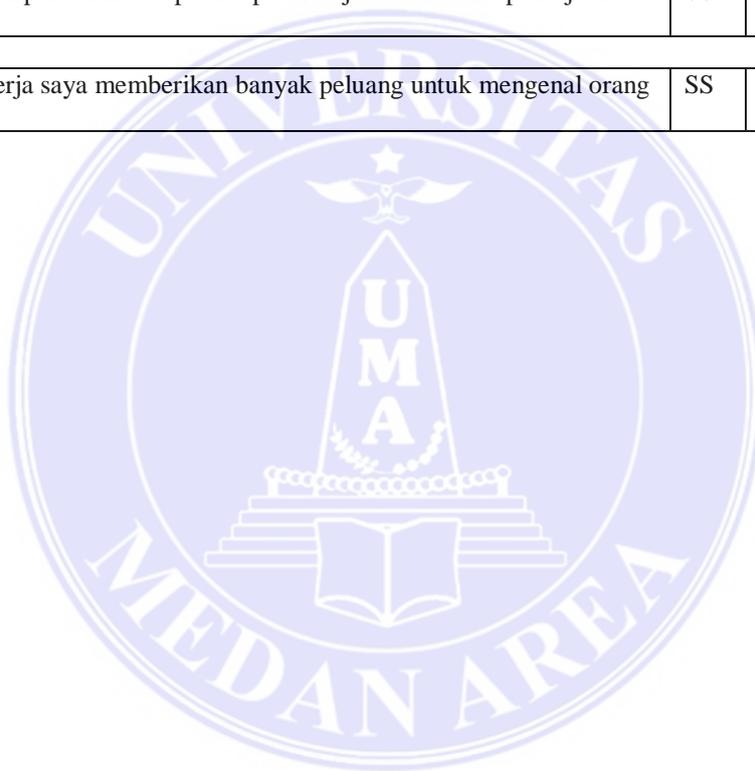
Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menunda mengerjakan tugas kantor		X		

----- SELAMAT MENGERJAKAN& TERIMA KASIH -----

1.	Saya mendapat solusi yang sangat baik atas masalah pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
2.	Saya hanya berkontribusi di dalam pekerjaan saya saja di kantor .	SS	S	TS	STS
3.	Rekan kerja yang lain sering membantu saya ketika saya kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan saya .	SS	S	TS	STS
4.	Kontribusi saya jarang dipedulikan ketika membahas proyek pekerjaan .	SS	S	TS	STS
5.	Saya dianggap tidak mampu mengerjakan pekerjaan yang diluar bagian saya.	SS	S	TS	STS
6.	Ide yang saya ajukan sering digunakan dalam pengerjaan proyek .	SS	S	TS	STS
7.	Saya selalu mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan .	SS	S	TS	STS
8.	Perusahaan tidak memiliki fasilitas yang dapat saya gunakan dengan baik.	SS	S	TS	STS
9.	Saya sering mengikuti aktivitas yang diadakan diluar kantor untuk mendukung kinerja saya .	SS	S	TS	STS
10.	Saran yang diberikan selalu sesuai dengan yang saya butuhkan .	SS	S	TS	STS
11.	Saya tidak suka berinteraksi dengan orang yang tidak berhubungan dengan pekerjaan .	SS	S	TS	STS
12.	Rekan kerja saya tidak peduli kepada saya maupun pekerjaan saya .	SS	S	TS	STS
13.	Saya merasa <i>sallary</i> yang diterima tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
14.	Saya tidak pernah mencoba mengambil promo naik jabatan di kantor .	SS	S	TS	STS
15.	Saya tidak memikirkan bagaimana respon orang lain atas cara saya berinteraksi .	SS	S	TS	STS
16.	Saya selalu mendapatkan saran atas pekerjaan yang sedang dilakukan dari karyawan lain.	SS	S	TS	STS
17.	Saya jarang diminta memberi masukan kepada rekan yang lain .	SS	S	TS	STS
18.	Rekan kerja yang lain sering meminta saya memberikan penjelasan tentang sebuah pekerjaan .	SS	S	TS	STS
19.	Saya mendapatkan biaya transportasi dari perusahaan.	SS	S	TS	STS
20.	Saya sering diberi kepercayaan mengerjakan proyek besar dikantor .	SS	S	TS	STS
21.	Biaya transportasi yang diberikan perusahaan tidak dapat mencukupi biaya saya.	SS	S	TS	STS
22.	Saya tidak mendapatkan solusi ketika menceritakan masalah pekerjaan ke rekan kerja saya.	SS	S	TS	STS

23.	Saya selalu menjadi <i>leader</i> untuk proyek yang sedang dikerjakan. pekerjaan yang dijalani.	SS	S	TS	STS
24.	Saya tidak diberikan kesempatan untuk mengeksplere ide baru .	SS	S	TS	STS
25.	Saya tidak dipercaya untuk mengambil promosi jabatan .	SS	S	TS	STS
26.	Atasan saya memberikan saya promosi jabatan .	SS	S	TS	STS
27.	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	SS	S	TS	STS
28.	Perusahaan memberikan saya wadah untuk mengeksplor kemampuan.	SS	S	TS	STS
29.	Saya tidak pernah mendapatkan pembelajaran baru dari pekerjaan saya .	SS	S	TS	STS
30.	Rekan kerja saya memberikan banyak peluang untuk mengenal orang baru.	SS	S	TS	STS



SKALA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS

Nama :

Usia :

PETUNJUK PENGISIAN

Di halaman berikut ada beberapa pernyataan yang akan anda jawab. Sebelum anda menjawab, ada beberapa hal yang perlu anda perhatikan yaitu:

1. Isilah identitas anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Baca masing-masing pernyataan dengan teliti dan pilih jawaban yang benar-benar sesuai dengan pendapat pribadi anda. Anda dapat memilih salah satu dari 4 (empat) pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan anda yaitu:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

3. Bila anda ingin mengganti jawaban, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang salah kemudian berilah tanda silang (X) pada kolom jawaban yang benar.
4. Apapun jawaban anda tidak dinilai sebagai jawaban benar atau salah, maka usahakan agar semua nomor terjawab dan jangan sampai ada yang terlewat.

Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menunda mengerjakan tugas kantor		X		

----- SELAMAT MENGERJAKAN& TERIMA KASIH -----

1.	Saya hanya sibuk dengan peningkatan kinerja diri saya sendiri .	SS	S	TS	STS
2.	Saya selalu unggul dalam pengajuan ide proyek di perusahaan .	SS	S	TS	STS
3.	Saya lebih suka menetap pada apa yang telah lama saya kerjakan.	SS	S	TS	STS
4.	Saya sering bersama rekan kerja dalam mengerjakan tugas dari perusahaan.	SS	S	TS	STS
5.	Rekan kerja lain sering berkomentar tentang tugas yang saya kerjakan.	SS	S	TS	STS
6.	Saya hanya menjalankan apa yang menjadi tugas saya dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
7.	Saya selalu menggali potensi lain agar dapat lebih baik.	SS	S	TS	STS
8.	Saya mampu melihat peluang yang ada untuk memperbaiki kinerja saya.	SS	S	TS	STS
9.	Saya peduli terhadap peningkatan kinerja rekan kerja yang lain dengan banyak berdiskusi.	SS	S	TS	STS
10.	Saya tidak suka perubahan yang tiba-tiba pada peraturan perusahaan.	SS	S	TS	STS
11.	Saya tidak paham apa yang menjadi keunggulan saya di ptugas yang saya kerjakan.	SS	S	TS	STS
12.	Saya percaya berbagi pekerjaan dengan rekan yang lain tentang bidang yang sedang saya kerjakan.	SS	S	TS	STS
13.	Saya terbiasa dengan pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari saja.	SS	S	TS	STS
14.	Saya dapat menghadapi semua perubahan dalam perusahaan.	SS	S	TS	STS
15.	Saya lebih senang sendiri menyelesaikan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
16.	Saya hanya tau tugas saya kerjakan setiap hari sebagai kewajiban saya.	SS	S	TS	STS
17.	Saya tidak percaya pekerjaan saya di-handle oleh orang lain.	SS	S	TS	STS
18.	Saya tidak memilih macam pekerjaan apapun karena hanya menjalankan saja.	SS	S	TS	STS
19.	Saya selalu mencari orang lain untuk memecahkan masalah pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
20.	Saya selalu mengeksplere pembelajaran baru yang ada.	SS	S	TS	STS
21.	Saya tau apa yang harus saya lakukan untuk membuat kinerja saya semakin baik.	SS	S	TS	STS
22.	Saya mampu membuat lingkungan kerja lebih kondusif setiap harinya.	SS	S	TS	STS
23.	Saya sudah cukup dengan pembelajaran pekerjaan yang ada.	SS	S	TS	STS

24.	Saya tidak suka belajar mengenai sistem baru di perusahaan.	SS	S	TS	STS
25.	Saya hanya memperhatikan suasana kerja yang penting bagi saya.	SS	S	TS	STS



DUKUNGAN SOSIAL

No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	FF	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3
2	IA	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3
3	JS	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	GF	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
5	MI	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
6	MM	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
7	AS	3	2	3	3	3	2	1	4	2	3	4	3	2
8	RP	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
9	BN	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
10	JR	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
11	DM	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
12	IS	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	EN	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2
14	BS	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2
15	RM	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	DY	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
17	CA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
18	MAI	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3
19	BG	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
20	AWR	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
21	ATP	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
22	DW	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	WW	4	2	2	2	1	2	1	4	3	3	3	3	2
24	RK	3	1	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2
25	RC	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
26	SA	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	NP	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	LA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	BSL	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
30	SH	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	FP	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
32	KN	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
33	MD	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
34	U	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3
35	S	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2
36	HF	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
37	YN	1	2	3	1	1	3	3	2	3	4	1	3	1
38	YD	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3
39	PH	3	3	2	2	3	3	2	1	4	2	2	2	2
40	FB	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3

41	ND	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3
42	ZZ	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
43	MY	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3
44	LS	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3
45	ENS	3	4	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3
46	AD	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
47	MR	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
48	SW	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
49	JS	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
50	KH	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3
51	CH	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1
52	GT	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
53	BPU	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	RDN	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
55	EN	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
56	ADS	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3
57	MK	3	2	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3
58	MIP	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3
59	SY	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	AR	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
61	AR	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
62	JO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	YG	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3
64	IF	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
65	MO	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
66	MA	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
67	DG	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3
68	ST	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
69	SD	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
70	GB	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
71	FR	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
72	BI	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2
73	MF	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
74	MS	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
75	MIJ	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3
76	MRA	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3
77	RA	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
78	NDS	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
TOTAL														

14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	89
3	2	2	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	88
2	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	94
2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	85
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	88
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
4	3	3	3	2	3	1	4	4	2	3	2	2	2	3	3	2	81
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	95
3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	80
3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	85
2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	86
2	3	3	3	3	4	1	2	3	2	3	4	3	4	4	3	2	87
3	4	4	3	3	1	2	4	1	2	3	3	3	3	4	3	3	88
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	83
3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	86
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	87
2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	88
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	84
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	83
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	84
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	85
1	3	4	1	3	1	1	1	2	3	3	1	2	3	4	2	3	70
1	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	88
2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	85
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	87
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	92
3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	87
3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	85
3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	81
3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	84
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	84
2	1	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	73
2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	80
1	1	2	3	1	3	4	2	3	2	2	3	4	2	3	4	2	70
1	3	3	2	2	2	4	2	1	4	3	2	3	2	3	2	2	75
2	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	76
2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	75
3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	80

2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	72
3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	80
3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	76
3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	96
3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	107
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	90
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	86
3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	78
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	92
1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	87
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	87
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	91
4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	4	3	4	3	90
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	102
4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	4	3	4	3	90
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	88
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	91
3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	90
3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	89
3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	89
3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	97
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	89
3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	85
3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	96
3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	107
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	89
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	90
2	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	91
3	3	4	3	3	1	1	4	1	2	3	4	3	3	4	3	2	84
3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	86
2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	89
3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	86
3	3	2	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	91
2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	84
3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	89
																	6732

KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS

No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	FF	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
2	IA	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	JS	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3
4	GF	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3
5	MI	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
6	MM	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3
7	AS	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3
8	RP	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
9	BN	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3
10	JR	3	2	2	3	4	2	4	3	3	2	4	4
11	DM	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3
12	IS	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
13	EN	2	2	3	3	3	2	4	4	4	1	4	3
14	BS	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3
15	RM	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3
16	DY	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	CA	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
18	MAI	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	BG	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3
20	AWR	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3
21	ATP	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3
22	DW	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
23	WW	2	3	1	3	3	1	4	4	3	2	3	3
24	RK	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4
25	RC	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3
26	SA	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
27	NP	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	LA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	BSL	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
30	SH	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	FP	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
32	KN	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
33	MD	3	2	3	2	3	2	4	4	3	2	3	3
34	U	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
35	S	1	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3
36	HF	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3
37	YN	1	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3
38	YD	1	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3
39	PH	1	3	3	3	1	4	3	3	3	3	2	2
40	FB	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
41	ND	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3

42	ZZ	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2
43	MY	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
44	LS	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
45	ENS	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3
46	AD	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
47	MR	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
48	SW	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
49	JS	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
50	KH	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
51	CH	3	1	4	3	1	2	3	4	2	1	3	2
52	GT	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3
53	BPU	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3
54	RDN	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
55	EN	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
56	ADS	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3
57	MK	2	4	3	3	3	1	3	2	3	3	4	3
58	MIP	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
59	SY	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3
60	AR	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
61	AR	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
62	JO	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
63	YG	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
64	IF	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
65	MO	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
66	MA	3	2	2	3	2	2	4	3	3	1	2	3
67	DG	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
68	ST	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3
69	SD	4	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3
70	GB	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	4	3
71	FR	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
72	BI	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3
73	MF	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3
74	MS	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
75	MIJ	3	4	3	4	2	2	3	3	4	2	3	4
76	MRA	2	3	1	3	3	4	4	4	3	2	4	3
77	RA	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3
78	NDS	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3
TOTAL													

13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	66
2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	77
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	2	75
2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	67
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	69
3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	74
2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	67
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	68
2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	69
1	3	1	3	2	2	3	3	4	4	1	3	2	67
2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	65
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	70
2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	68
2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	70
2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	58
2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	58
2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	59
2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	67
2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	2	4	1	68
3	4	3	1	3	3	3	4	4	4	2	4	3	84
2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	63
2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	68
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	73
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	71
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	74
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	70
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	68
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	68
3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	64
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	67
3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	62
2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	64
3	3	3	2	3	3	1	2	3	4	3	2	2	65
2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	69
3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	58
2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	62
3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	60

3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	67
3	2	2	1	3	3	2	3	3	4	3	3	3	74
2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	82
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	67
2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	67
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
1	2	2	2	4	1	2	2	3	4	3	3	4	62
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	62
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	61
2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	67
2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	67
2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	66
2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	65
2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	69
3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	74
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	80
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	80
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	80
2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	80
2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	69
3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	84
2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	62
2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	72
2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	71
2	2	3	2	3	3	2	4	4	3	2	3	2	71
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	71
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	69
2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	66
2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	60
2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	66
3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	73
2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	2	4	3	74
2	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	77
3	2	2	1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	79
													5399

HASIL UJI DAYA BEDA ITEM & RELIABILITAS SKALA TRY OUT SKALA DUKUNGAN SOSIAL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	22	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	144.8636	99.266	.522	.886
VAR00002	144.9545	105.379	.289	.890
VAR00003	145.0000	102.381	.673	.885
VAR00004	145.3636	100.528	.683	.884
VAR00005	144.9545	104.236	.285	.890
VAR00006	144.8636	108.504	-.037	.894
VAR00007	145.1818	104.251	.452	.888

VAR00008	145.2273	110.565	-.314	.895
VAR00009	145.1364	106.981	.305	.890
VAR00010	144.7727	101.613	.562	.886
VAR00011	145.4091	107.301	.049	.894
VAR00012	145.2727	102.113	.433	.888
VAR00013	145.2273	104.565	.375	.889
VAR00014	145.3636	99.004	.575	.885
VAR00015	145.4091	103.206	.262	.892
VAR00016	145.0455	100.998	.609	.885
VAR00017	145.0909	108.372	.000	.891
VAR00018	144.9091	108.277	-.007	.893
VAR00019	145.3636	103.671	.484	.887
VAR00020	145.2273	101.708	.683	.885
VAR00021	145.0000	108.476	-.031	.892
VAR00022	144.6364	106.433	.108	.893
VAR00023	144.9545	108.998	-.080	.895
VAR00024	145.2273	105.422	.229	.891
VAR00025	145.0000	103.810	.504	.887
VAR00026	145.1364	105.361	.678	.888
VAR00027	145.0909	101.515	.610	.885
VAR00028	145.0455	110.236	-.206	.896
VAR00029	145.0000	105.619	.441	.889

VAR00030	145.2727	106.113	.114	.894
VAR00031	144.9091	103.134	.355	.889
VAR00032	145.3182	104.894	.296	.890
VAR00033	144.9545	101.569	.575	.886
VAR00034	145.1818	102.632	.512	.887
VAR00035	145.2273	102.184	.632	.885
VAR00036	145.0909	101.420	.619	.885
VAR00037	145.0000	106.667	.266	.890
VAR00038	145.2727	102.208	.489	.887
VAR00039	144.8636	103.171	.459	.887
VAR00040	145.0000	102.571	.651	.886
VAR00041	145.6818	105.656	.238	.890
VAR00042	144.9091	100.658	.742	.884
VAR00043	145.2727	100.589	.551	.886
VAR00044	144.9545	102.045	.647	.885
VAR00045	145.5909	105.872	.213	.891
VAR00046	145.4545	105.593	.251	.890
VAR00047	145.1364	105.361	.678	.888
VAR00048	145.0909	105.896	.199	.891
VAR00049	145.9091	103.706	.433	.888
VAR00050	144.6364	104.909	.307	.889

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.4809E2	108.372	10.41020	50

HASIL UJI DAYA BEDA ITEM & RELIABILITAS SKALA TRY OUT SKALA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	22	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	142.0909	71.610	.030	.811

VAR00002	141.7727	69.232	.307	.804
VAR00003	141.8636	66.695	.512	.798
VAR00004	141.0455	72.903	-.132	.815
VAR00005	141.2273	71.898	-.008	.812
VAR00006	141.8636	70.790	.116	.809
VAR00007	141.2727	70.303	.112	.811
VAR00008	141.2273	70.089	.145	.809
VAR00009	141.1364	65.647	.715	.793
VAR00010	141.6364	66.528	.439	.799
VAR00011	141.6818	74.323	-.206	.825
VAR00012	141.3636	68.909	.233	.807
VAR00013	141.1364	68.219	.407	.802
VAR00014	141.5000	68.071	.488	.800
VAR00015	141.3636	70.242	.221	.807
VAR00016	141.1364	68.885	.329	.804
VAR00017	141.1364	65.457	.739	.792
VAR00018	141.9091	69.706	.245	.806
VAR00019	141.0000	67.619	.518	.799
VAR00020	142.0909	63.706	.633	.791
VAR00021	141.3636	71.290	.078	.810
VAR00022	141.2273	73.422	-.198	.816
VAR00023	141.3182	67.561	.440	.800

VAR00024	141.2727	71.160	.099	.809
VAR00025	141.2273	69.327	.445	.803
VAR00026	141.0909	73.706	-.238	.817
VAR00027	141.0909	72.277	-.056	.813
VAR00028	142.0000	66.095	.516	.797
VAR00029	141.3182	71.942	-.005	.811
VAR00030	141.5000	68.071	.397	.802
VAR00031	141.7727	65.517	.565	.795
VAR00032	142.0455	66.141	.605	.795
VAR00033	141.3636	69.576	.462	.803
VAR00034	141.2727	71.636	.032	.811
VAR00035	142.0000	66.571	.652	.796
VAR00036	141.5909	68.444	.381	.802
VAR00037	141.6818	68.132	.328	.803
VAR00038	141.6364	66.814	.413	.800
VAR00039	141.3182	69.180	.438	.803
VAR00040	141.2727	70.874	.139	.808
VAR00041	141.3636	72.052	.000	.809
VAR00042	142.0909	68.372	.244	.807
VAR00043	141.5000	72.262	-.055	.814
VAR00044	141.2727	74.208	-.442	.817
VAR00045	141.8182	68.442	.285	.805

VAR00046	141.5909	68.634	.300	.804
VAR00047	141.3636	69.100	.381	.803
VAR00048	141.1818	69.394	.380	.804
VAR00049	141.7273	71.541	.007	.814
VAR00050	141.0909	70.848	.060	.813

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.4436E2	72.052	8.48834	50

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

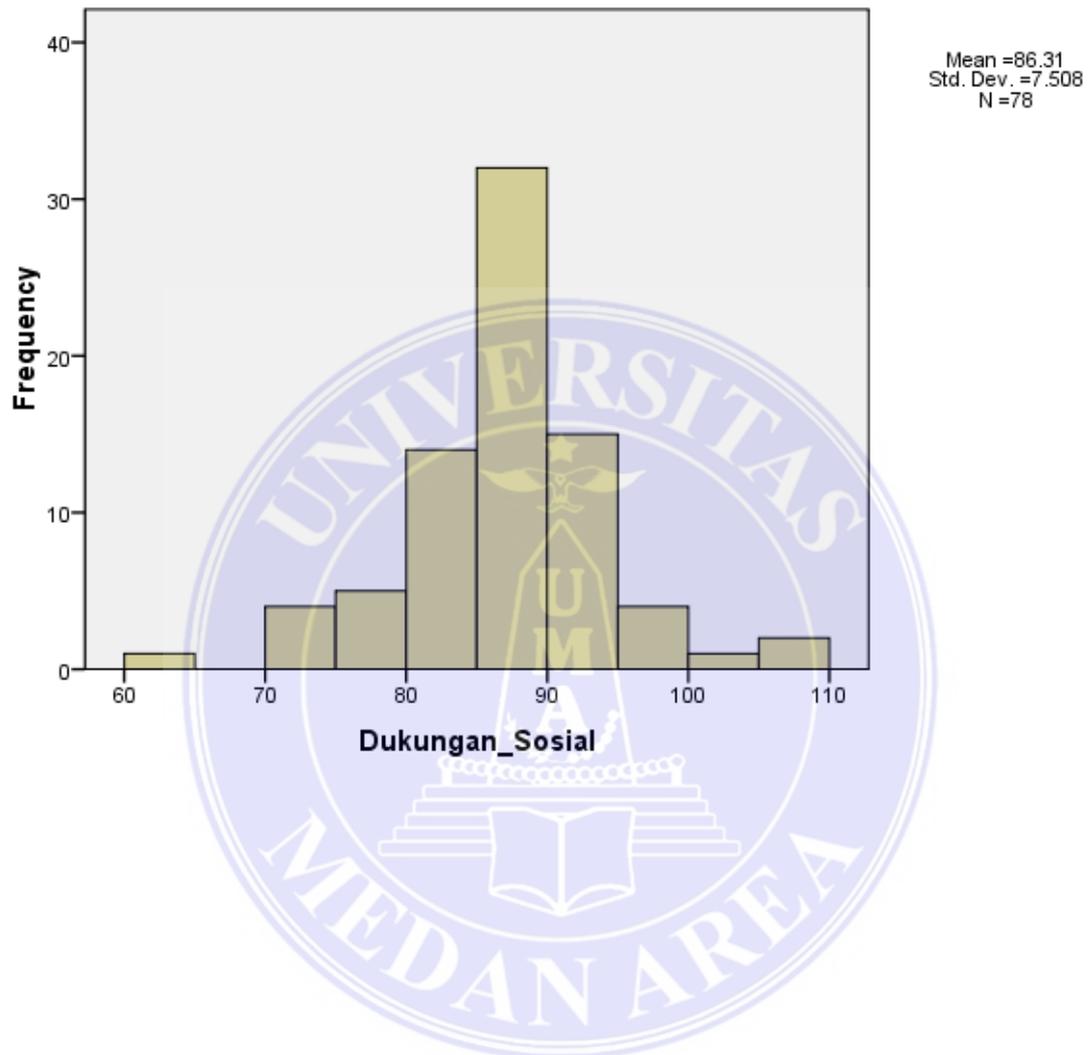
		Dukungan_Sosial	Kesejahteraan_Psikologis
N		78	78
Normal Parameters ^a	Mean	86.31	69.22
	Std. Deviation	7.508	6.070
Most Extreme Differences	Absolute	.149	.091
	Positive	.122	.091
	Negative	-.149	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		1.312	.806
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064	.535
a. Test distribution is Normal.			

Descriptives

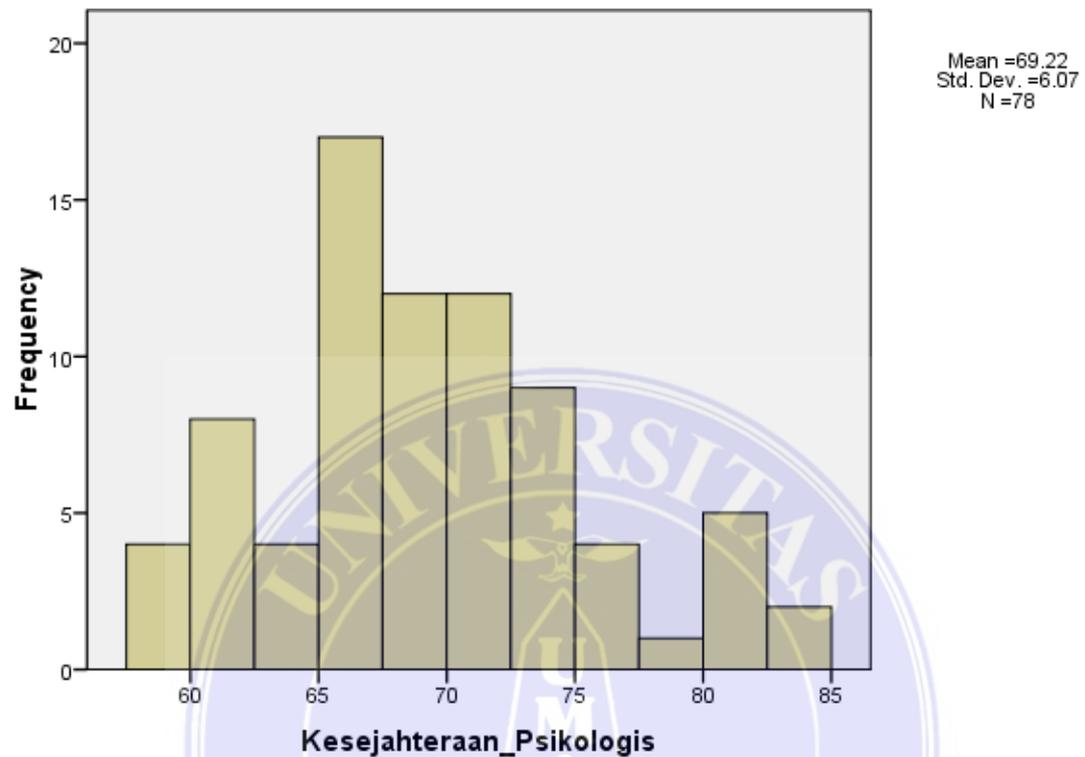
			Statistic	Std. Error
Kesejahteraan_Psikologis	Mean		69.22	.687
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	67.85	
		Upper Bound	70.59	
	5% Trimmed Mean		69.09	
	Median		68.50	

	Variance		36.848	
	Std. Deviation		6.070	
	Minimum		58	
	Maximum		84	
	Range		26	
	Interquartile Range		8	
	Skewness		.379	.272
	Kurtosis		-.063	.538
Dukungan_Sosial	Mean		86.31	.850
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	84.61	
		Upper Bound	88.00	
	5% Trimmed Mean		86.38	
	Median		87.00	
	Variance		56.372	
	Std. Deviation		7.508	
	Minimum		60	
	Maximum		107	
	Range		47	
	Interquartile Range		6	
	Skewness		-.375	.272
	Kurtosis		2.345	.538

Histogram



Histogram



UJI LINEARITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kesejahteraan_Psikologis * Dukungan_Sosial	78	100.0%	0	.0%	78	100.0%

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kesejahteraan_Psikologis * Dukungan_Sosial	Between Groups (Combined)	1366.529	24	56.939	2.052	.015
	Linearity	684.553	1	684.553	24.668	.000
	Deviation from Linearity	681.977	23	29.651	1.068	.408
Within Groups		1470.765	53	27.750		
Total		2837.295	77			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kesejahteraan_Psikologis * Dukungan_Sosial	.491	.241	.694	.482

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Dukungan_Sosial	78	86.31	7.508	60	107
Kesejahteraan_Psikologis	78	69.22	6.070	58	84

Correlations

		Dukungan_Sosial	Kesejahteraan_Psikologis
Dukungan_Sosial	Pearson Correlation	1	.491**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	78	78
Kesejahteraan_Psikologis	Pearson Correlation	.491**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	78	78

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 1210 /FPSI/01.10/VIII/2017

Medan, 10 Agustus 2017

Tempat : -

Tujuan : Pengambilan Data

Yos Sudarso, General Manager PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara

Jl. Yos Sudarso No.63, Martubung, Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Tempat

Yang terhormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kerendahan hati kepada mahasiswa kami:

Nama : Nattaya Diadara
NPM : 12 860 0205
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Jl. Sudarso No.63, Martubung, Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252 untuk penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara".

Sebelumnya kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah 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 pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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


Dekan,
Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd



SURAT KETERANGAN

Nomor : *0029* Kt/SDM.06.03/W.SU/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini, PLT Manajer Bidang SDM Dan Umum PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara, menerangkan bahwa :

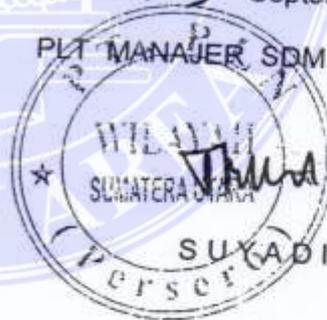
No.	Nama	N P M	Universitas	Jurusan
1.	Nattaya Diadara	128600205	Medan Area	Ilmu Psikologi

Benar yang bersangkutan telah melaksanakan Riset pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara dari tanggal 28, Agustus 2017 s.d 31 Agustus 2017.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, *19* September 2017

PLT MANAJER SDM DAN UMUM



“ Narkoba NO ! Prestasi YES ! “