

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KESEJAHTERAAN  
PSIKOLOGIS KARYAWAN PT. LEMBAH BHAKTI  
ASTRA AGRO LESTARI KAB.ACEH SINGKIL**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan  
Dalam Mata Kuliah Skripsi Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area*

**ABDUL RAHMAN  
12.860.0294**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2017**

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN PT. ASTRA ARGO LESTARI TBK KAB.ACEH SINGKIL

NAMA : ABDUL RAHMAN

NPM : 12.860.0294

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

  
(Drs. Mulia Siregar, M.psi)

  
(Suryani Hardjo S.Psi M.Psi)

MENGETAHUI

Kepala Bagian

Dekan Fakultas Psikologi Universitas



(Syafrizaldi, S. Psi, M.Psi)



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

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

**Pada Tanggal**



**MENGESAHKAN**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**DEKAN**

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

**DEWAN PENGUJI**

**Tanda Tangan**

- 1. Prof. Dr. Abdul Munir M.Pd**
- 2. Farida Hanum Siregar , S. Psi M.Psi**
- 3. Drs. Mulia Siregar, M. Psi**
- 4. Suryaini Hardjo, S.Psi, M.Psi**

*(Handwritten signatures of the exam board members)*

## **ABSTRAK**

### **HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN PT. LEMBAH BHAKTI ASTRA ARGO LESTARI**

**Oleh : ABDUL RAHMAN**

**NPM : 12.860.0294**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis karyawan PT. Lembah Bhakti Astra Argo Lestari Kab. Aceh Singkil. Hipotesis yang diajukan adalah: apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis karyawan PT. Lembah Bhakti Astra Argo Lestari Kab. Aceh Singkil. Dalam membuktikan hipotesis diatas peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan skala likert.

Jumlah total populasi berjumlah sebanyak 98 orang karyawan dan total sampel yang digunakan adalah 69 orang karyawan, penentuan sampel digunakan teknik purposive sampling dimana pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu dan mengabaikan yang tidak sesuai dengan kriteria. Kriteria sampel adalah karyawan telah bekerja tetap di PT. Astra Argo Lestari.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis product moment, adapun hasil dari analisis product moment 1. mempunyai hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan, dimana nilai  $r = 0,644$  untuk dukungan sosial menyumbang sebesar 64,4% dikatakan apabila nilai  $r$  lebih dari 0.50 maka dikatakan memiliki hubungan erat, maka hipotesis diterima karena adanya dukungan sosial berpengaruh dengan kesejahteraan psikologis karyawan. 2. Dukungan sosial tinggi, dengan nilai mean empirik (75.59) lebih besar dari nilai hipotetik (62,3).

***Kata kunci : Dukungan sosial, Kesejahteraan Psikologis***

## ABSTRACT

### **SOCIAL SUPPORT RELATIONSHIP WITH EMPLOYEES PSYCHOLOGICAL WELFARE PT.LEMBAH BHAKTI ASTRA ARGO LESTARI**

**By: ABDUL RAHMAN**

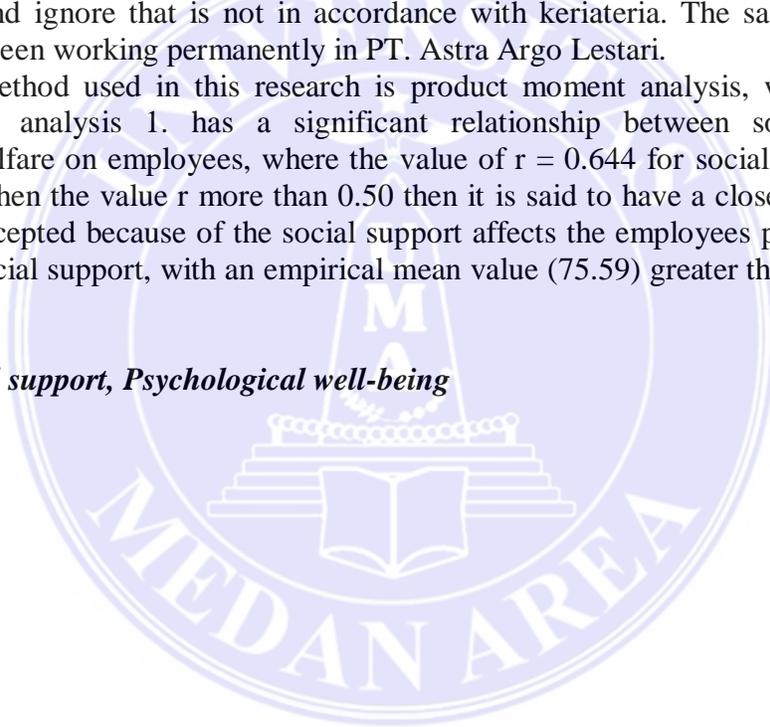
**NPM: 12.860.0294**

This study aims to see the relationship of social support with the psychological well-being of employees of PT. Bhakti Valley Astra Argo Lestari Kab. Aceh Singkil. The hypothesis proposed is: is there a relationship between social support with psychological well-being of employees of PT. Bhakti Valley Astra Argo Lestari Kab. Aceh Singkil. In proving the above hypothesis the researcher uses data collection methods with Likert scale.

The total number of population amounted to 98 employees and the total sample used is 69 employees, sample determination used purposive sampling technique where sampling based on certain criteria and ignore that is not in accordance with keriatéria. The sample kiteria is the employees have been working permanently in PT. Astra Argo Lestari.

The analytical method used in this research is product moment analysis, while the result of product moment analysis 1. has a significant relationship between social support and psychological welfare on employees, where the value of  $r = 0.644$  for social support accounted for 64.4% said when the value  $r$  more than 0.50 then it is said to have a close relationship, then hypothetically accepted because of the social support affects the employees psychological well-being. 2. High social support, with an empirical mean value (75.59) greater than the hypothetical value (62.3).

***Keywords: Social support, Psychological well-being***



## KATA PENGANTAR

*Bismilahirrahmannirahim*

*Assalamualaikum Wr Wb.*

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan karunia Nya saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Judul yang saya ajukan adalah “Hubungan Dukungan Sosial Dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan PT.Lembah Bhakti Astra Argo Lestsri Kab.Aceh Singkil.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini banyak hal yang penulis rasakan dan tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan rasa terimakasih kepada yang terhormat

1. Yayasan H. Agus Salim Siregar Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Ali Ya'kub Matondang M.A selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak membantu dan membimbing serta memberikan masukan dalam proses pengerjaan Skripsi dan tak lupa pula terima kasih pula kepada Bapak Prof. Abdul Munir M.Pd selaku ketua sidang karna telah menyempurnakan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Mulia Siregar M.Psi selaku dosen pembimbing I saya dari awal pembuatan skripsi hingga selesai, banyak hal yang saya lalui dalam proses bimbingan sehingga penulisan skripsi ini berjalan dengan lancar, Terima Kasih sebesar-besarnya

- karna telah meluangkan waktu, tenaga serta pemikiran dalam proses bimbingan skripsi saya ini.
5. Ibu Suryani Hardjo M.Psi selaku pembimbing II saya dari awal pembuatan skripsi hingga selesai , banyak hal yang saya lalui dalam proses bimbingan sehingga penulisan skripsi ini berjalan dengan lancar, Terima kasih sebesar-besarnya karna kesabaran yang ibu hantarkan begitu besar dalam menghadapi dan membimbing saya dalam proses bimbingan skripsi ini.
  6. Ibu Farida Hanum Siregar M.Psi selaku sekretaris sidang yang telah meluangkan waktunya untuk sidang peneliti.
  7. Para dosen pengajar Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan masukan dan ilmunya kepada peneliti.
  8. Seluruh Staf dan pegawai Tata usaha Universitas Medan Area yang telah memberikan bantuan, Kemudahan, Informasi, serta membantu dalam proses pembuatan surat serta adminstrasi yang sangat membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
  9. Seluruh keluarga besar Gemar Alam Fakultas Psikologi Universitas Medan Area (GASI-UMA) yang telah banyak memberi bantuan, dukungan dan masukan serta semangat tak habis-habisnya dalam penyusunan skripsi ini. Terkhusus saudara seangkatan, Angkatan ke-XVI GASI-UMA :
    1. Abdul Rahman Tumangger
    2. Asmuri Al-Anbari Nst
    3. Verdy Oktavianus Pasaribu
    4. Anugerah Siregar
    5. M Syarifuddin Hasibuan

6. Suci Alasta Selian
7. Gustika Rahmadani dan
8. Putri Purnama sari
10. Teristimewa yang sangat berharga, tersayang, tercinta dan terkasih kepada kedua orangtua saya Ayahanda Zulfauzi S.E yang telah banyak memberi dukungan baik moril dan materil, serta semangat tiada habis-habisnya untuk menyelesaikan skripsi ini, Ibunda Sumarni Amd.Keb yang telah menyemangati serta mendoakan kelancaran penyelesaian skripsi ini sehingga saya sampai ketitik sekarang ini.
11. HR. Manager PT. Astra Argo Lestari Tbk Kab. Aceh Singkil Mohamad Syamsul Adzmi dan seluruh karyawan yang telah meluangkan waktunya dan memberikan kesempatan kepada peneliti dalam proses pengambilan data.
12. Saudara-saudara yang terlahir dalam satu keluarga; Kakak tercinta Juli Marlina Amd.keb, Adik Hanifan dan Adik Khairan Tuahdi, terima kasih atas motivasi dan dukungan dari kalian.
13. Keluarga besar Fakultas Psikologi Universitas Medan Area khususnya Stambuk 2012, Terima kasih atas semua keceriaan yang telah kita lalui selama dibangku kuliah dan tak pernah henti selalu memberikan dukungan dan motivasi hingga selesainya skripsi ini.

Tanpa bantuan mereka semua, skripsi ini tidak akan terselesaikan dan semoga pengorbanan dan jasa yang diberikan kepada penulis akan mendapatkan imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Walaupun demikian, penulis masih menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari isi maupun tata penulisannya. Maka dari itu penulis memohon maaf. Semoga skripsi ini memberikan banyak manfaat bagi orang yang membacanya. Amin.

**Medan, 06 Desember 2017**

**Penulis**

**Abdul Rahman**



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>MOTTO</b> .....	iv
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. LATAR BELAKANG .....	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH .....	9
C. BATASAN MASALAH .....	10
D. TUJUAN PENELITIAN .....	10
E. MANFAAT PENELITIAN .....	10
1. Manfaat Teoritis .....	11
2. Manfaat Praktis .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	12
A. Karyawan .....	12
B. Kesejahteraan Psikologis .....	13
1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis .....	13
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis .....	16
3. Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis .....	18

C. Dukungan Sosial .....	21
1. Pengertian Dukungan Sosial .....	21
2. Aspek-aspek Dukungan Sosial .....	23
3. Manfaat Dukungan Sosial Dukungan Sosial .....	25
D. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan .....	27
E. Kerangka Konseptual .....	29
F. Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	30
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	30
1. Kesejahteraan Psikologis .....	31
2. Dukungan Sosial .....	32
C. Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel Populasi .....	31
1. Populasi .....	33
2. Sampel .....	32
3. Metode Pengambilan Sampel Populasi .....	35
D. Validitas Dan Realibilitas Alat Ukur .....	35
1. Validitas .....	36
2. Reliabilitas .....	37
E. Metode Analisis Data .....	36
<b>BAB IV LAPORAN PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
A. Orientasi Kancan Penelitian dan Gambaran Subjek Penelitian .....	39

1. Orientasi Kancan Penelitian dan Gambaran Subjek Penelitian .....	39
2. Gambaran Subjek Penelitian.....	30
B. Pelaksanaan Penelitian .....	41
1. Persiapan Penelitian .....	41
a. Persiapan Administrasi.....	41
b. Persiapan Alat Ukur .....	41
1. Skala Dukungan Sosial .....	42
2. Skala Kesejahteraan Psikologis .....	43
2. Pelaksanaan Penelitian.....	44
3. Uji Coba Alat Ukur .....	45
a. Skala Dukungan Sosial .....	45
b. Skala Kesejahteraan Psikologis .....	46
4. Hasil Alat Ukur Penelitian .....	47
a. Validitas Dan Reabilitas Skala Dukungan Sosial.....	48
b. Validitas Dan Reabilitas Skala Kesejahteraan Psikologis.....	49
C. Analisis Data .....	49
1. Uji Normalitas.....	50
2. Uji Linieritas .....	51
a. Mean Hipotetik.....	53
b. Mean Empirik .....	53
c. Kriteria.....	54
D. Pembahasan .....	55
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>57</b>

A. Kesimpulan.....57

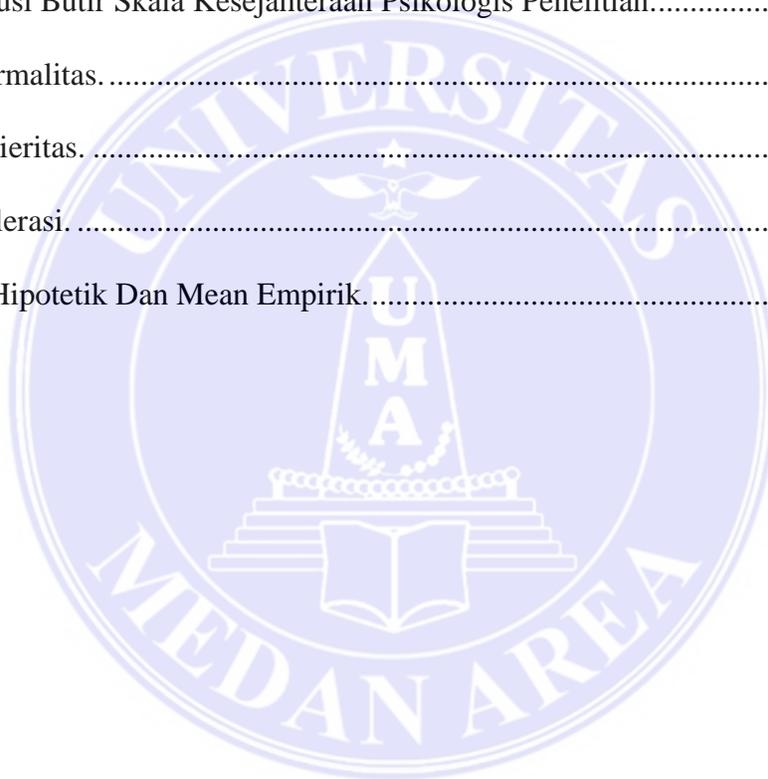
B. Saran.....57

**DAFTAR PUSTAKA.....57**



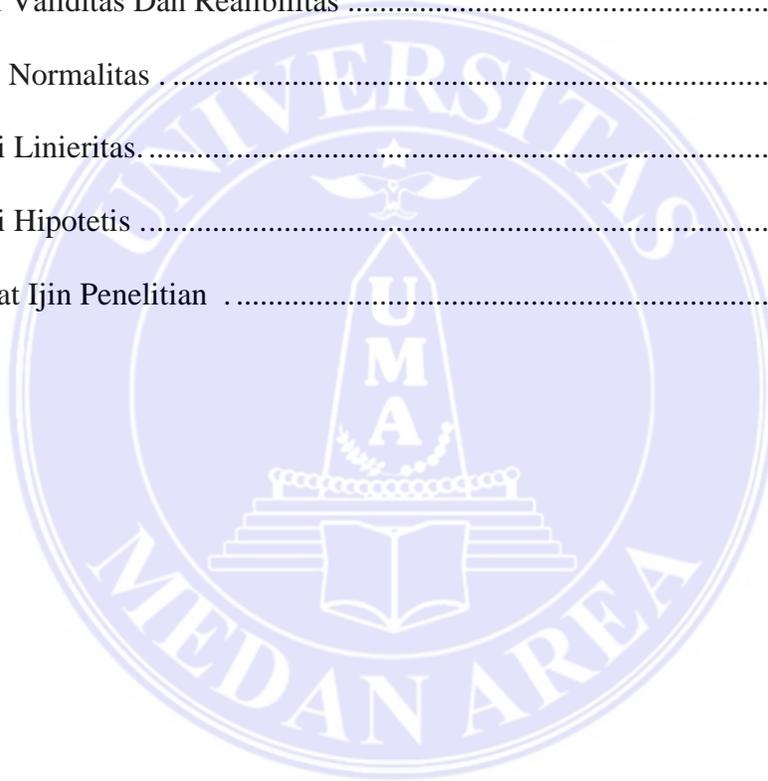
## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel.1 Distribusi Sebaran Dukungan Sosial Try Out .....	43
Tabel 2 Distribusi SebaranKesejahteraan Psikologis Try Out .....	44
Tabel 3 Distribusi Butir Skala Dukungan Sosial Penelitian .....	46
Tabel 4 Distribusi Butir Skala Kesejahteraan Psikologis Penelitian.....	48
Tabel 4 Uji Normalitas.....	49
Tabel 5 Uji Linieritas.....	50
Tabel 6 Uji Kolerasi.....	51
Tabel 6 Mean Hipotetik Dan Mean Empirik.....	52



## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran A Skala Dukungan Sosial dan Kesejahteraan Psikologis Try Out .....	60
Lampiran B Skala Dukungan Sosial dan Kesejahteraan Psikologis Penelitian .....	67
Lampiran C Sebaran Data Skala Dukungan Sosial dan Kesejahteraan Psikologis Try Out .....	73
Lampiran D Sebaran Data Skala Dukungan Sosial dan Kesejahteraan Psikologis Penelitian...	79
Lampiran E Uji Validitas Dan Realibilitas .....	86
Lampiran F Uji Normalitas .....	93
Lampiran G Uji Linieritas .....	95
Lampiran H Uji Hipotesis .....	98
Lampiran I Surat Ijin Penelitian .....	100



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda industri dan roda organisasi dikarenakan karyawan merupakan sumber penggerak utama baik dalam organisasi publik maupun organisasi swasta. Karyawan yang memainkan peranan dalam menentukan kemajuan, kehancuran, keuntungan dan keberhasilan organisasi (Zulkarnain, 2001).

Sumber daya utama dari sebuah organisasi adalah manusia, sehingga kemampuan dan kompetensi karyawan harus menjadi prioritas utama untuk ditingkatkan dan dikembangkan semaksimal mungkin (Wingnyowiyoto, 2002).

Dalam dunia pekerjaan tentu dapat dilihat secara jelas banyak terjadi masalah yang berhubungan dengan proses pencapaian tujuan yang telah dirumuskan oleh sebuah industri yang terorganisasi ataupun perusahaan. Pada dasarnya konflik yang amat sering terjadi bahwa antara harapan yang menjadi tujuan organisasi perusahaan dalam hal ini peningkatan produksi baik berupa barang atau jasa mengalami ketidaksesuaian dengan kinerja yang ditunjukkan oleh individu atau karyawan yang bekerja pada organisasi maupun perusahaan.

Dalam kerangka ilmiah ini makna pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang wajib serta penting bagi sebuah perusahaan, sebuah perusahaan harus dapat secara tepat dalam merencanakan kegiatan yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan sebagai salah satu sumber daya penting dalam perusahaan sudah semestinya memerlukan pengelolaan yang baik

dan terencana. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasa, dan dimana-mana. Potensi tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam bekerja seorang karyawan dituntut untuk dapat mengeluarkan segenap kemampuannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan hal ini juga disampaikan oleh (Robins, 2005). Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lebih dari sekedar kegiatan yang berhubungan dengan kertas, menulis kode program, menunggu pelanggan atau mengendarai truk. Pekerjaan juga menuntut adanya interaksi dengan sesama rekan kerja dan atasan, mengikuti kebijakan perusahaan atau organisasi, memperlihatkan standar kinerja dan bekerja dalam lingkungan yang kurang ideal.

Dalam hal ini pekerjaan juga berhubungan dengan masalah kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh setiap karyawan. Peneliti mencoba meneliti tentang kesejahteraan psikologis pada karyawan, mengingat karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi saat bekerja sangat penting untuk dimiliki oleh setiap perusahaan karena tanpa adanya kesejahteraan psikologis pada karyawan yang kuat, organisasi atau perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan maksimal. Selain itu kesejahteraan psikologis karyawan yang tinggi akan membuat karyawan tersebut lebih stabil dan produktif dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan lebih membawa keuntungan pada organisasi.

Hal-hal yang dilakukan organisasi atau perusahaan juga berpengaruh penting terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi keputusannya untuk bergabung dan memajukan perusahaannya atau memilih tempat kerja yang lain yang lebih menjanjikan. Maka suatu perusahaan harus dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawannya.

Harter, Scmidt, dan Keyes (2002) mengatakan bahwa menurut mereka dalam sudut pandang kesejahteraan psikologis, perasaan yang positif pada karyawan sebagai tanda dari kesejahteraan mental karyawan, menghasilkan karyawan yang lebih baik dan produktif. Kesejahteraan psikologis karyawan juga berkaitan dengan hal-hal lain seperti : pergantian karyawan (*turnover*) Kesetiaan Pelanggan (*Customerloyalty*) Produktifitas dan keuntungan perusahaan.

Spector (1997) mengatakan bahwa seorang pekerja atau karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih kooperatif, lebih mudah menolong koleganya, tepat waktu dan efisien, jarang absen dan bertahan bekerja dalam perusahaan lebih lama.

Ryff Papalia (2001) menyatakan bahwa konsep tentang kesejahteraan psikologis ialah Individu yang sehat secara psikologis ialah individu yang mampu menilai secara positif terhadap dirinya maupun terhadap orang lain. Individu mampu membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya, dan mampu memilih atau mengubah lingkungan agar dapat sesuai dengan dirinya. Individu yang sehat secara psikologis akan memiliki tujuan, sehingga hidupnya terasa lebih berguna dan individu akan terdorong untuk mencari dan mengembangkan potensi

dirinya. Pada dasarnya kesejahteraan psikologis berhubungan dengan personal, interaksi sosial, dan kepuasan hidup.

Karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan akan merasakan kesejahteraan psikologis saat dimana karyawan tersebut merasakan kenyamanan dalam bekerja, sehingga secara tidak langsung akan bersedia menunjukkan daya upaya yang maksimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempatnya bekerja. Individu dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis apabila individu mampu memenuhi dimensi kesejahteraan psikologis karyawan.

Ryff, Papalia (2009) telah mengembangkan sebuah model yang mencakup enam dimensi kesejahteraan. Enam dimensi kesejahteraan tersebut adalah penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relationship with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

Karyawan yang merasakan kesejahteraan psikologis dalam bekerja akan mampu membina hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, mampu menerima setiap kekurangan yang ada, merasa aman dan nyaman dalam bekerja, dan tidak tertarik dengan tawaran dari perusahaan lainnya meskipun tawaran tersebut berasal dari perusahaan yang lebih besar dan dengan adanya tawaran peningkatan jenjang karir serta tidak mudah menyerah ketika permasalahan dalam pekerjaan dirasa berat.

Individu yang berada dalam tempat kerja, akan menghadapi keenam aspek kesejahteraan psikologis tersebut. Hal ini diperkuat oleh Sirgy, dkk Sianturi, Zulkarnain (2013) yang menyatakan bahwa tempat kerja menjadi medan pertemuan sosial untuk berbincang, bertukar pikiran, bertemu dan bertukar pengalaman dengan rekan-rekan sekerja hal ini tentu saja menjelaskan bahwa pekerja tidak lepas dari keadaan sosial atau hubungan interpersonal yang dapat memengaruhi performanya dalam bekerja. Kesejahteraan di tempat kerja dimaknai sebagai suatu keadaan individu yang lebih termotivasi, terlibat di tempat kerja, memiliki energi positif, menikmati pekerjaan yang diberikan dan cenderung bertahan dalam suatu organisasi.

Kurangnya kesejahteraan psikologis yang dirasakan karyawan akan menjadikan karyawan kurang menunjukkan kesediaan untuk bekerja secara maksimal. Hasil penelitian *Wisconsin Longitudinal Study (WLS)* pada tahun (1957) menunjukan bahwa, pada orang dengan status pekerjaan yang tinggi ditemukan kecenderungan tingkat kesejahteraan psikologisnya meningkat seiring dengan meningkatnya tingkat pendidikan seseorang.

Hasil penelitian yang dilakukan Amin, Akbar (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara masing-masing aspek kesejahteraan psikologis, yaitu otonomi, penguasaan lingkungan, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, penerimaan diri, dan pertumbuhan pribadi dengan intensi *turnover*. Hasil penelitian tersebut memberikan gambaran pentingnya kesejahteraan psikologis bagi karyawan, karena karyawan yang merasakan kesejahteraan psikologis akan tetap bertahan pada organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologi, salah satunya adalah dukungan sosial Shek (2000). Dukungan sosial dianggap dapat mencegah berkembangnya masalah yang dapat mengakibatkan tekanan, sehingga karyawan dapat merasakan kesejahteraan psikologis. Dukungan sosial yang diterima individu terdiri dari informasi atau nasehat verbal dan non verbal, bantuan nyata atau tindakan yang diberikan oleh keakraban sosial atau didapat karena kehadiran mereka mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima Gottlieb (1994).

Lebih lanjut Santrock (2003) menyatakan bahwa terdapat beberapa sumber dukungan sosial yang diterima individu, salah satunya berasal dari keluarga. Rodin dan Salovey (1994) menjelaskan bahwa keluarga adalah sumber dukungan yang penting karena keluarga merupakan tempat pertumbuhan dan perkembangan individu. Selain itu keluarga merupakan tumpuan harapan, tempat bercerita dan mengeluarkan keluhan-keluhan bila individu mengalami persoalan.

Selain itu dukungan sosial yang didapatkan baik berasal dari kerabat, teman bekerja, lingkungan kerja maupun dari keluarga merupakan tumpuan dan harapan, wadah untuk tempat bercerita dan mengeluarkan keluhan-keluhan bila individu mengalami persoalan atau permasalahan dalam lingkungan kerjanya.

Ketika kerabat atau teman kerja serta keluarga mendukung sepenuhnya apa yang dikerjakan, maka karyawan akan lebih merasa nyaman dalam bekerja sehingga karyawan akan menunjukkan performansi kerja yang maksimal pula.

Karyawan yang mendapatkan dukungan sosial akan merasakan adanya perhatian dari pihak lain ketika berada dalam situasi yang tertekan dan tuntutan

kerja yang besar sehingga karyawan dapat melewati masa sulit yang muncul dalam pekerjaan.

Dukungan sosial yang diterima karyawan dapat menjadikan karyawan merasakan adanya bentuk perhatian dan pengertian ketika karyawan mengalami kesulitan dalam pekerjaan dan semakin meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Margiati (1999) menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat mengurangi stres kerja. Karyawan dapat berkomunikasi berbicara orang lain, seperti dengan teman berkerja, kerabat keluarga tentang masalah yang dihadapi dalam pekerjaan, atau setidaknya ada tempat mengadu atas keluh kesahnya. Hasil penelitian tersebut memberikan gambaran pentingnya dukungan sosial yang diterima oleh individu untuk dapat menciptakan rasa nyaman dalam bekerja, sehingga karyawan dapat semakin merasakan kesejahteraan psikologis.

Dukungan sosial yang berasal dari kerabat, teman bekerja lingkungan tempat tinggal serta keluarga merupakan sebagai pelindung untuk melawan perubahan peristiwa kehidupan yang berpotensi penuh pada stress bekerja. melalui dukungan sosial, kesejahteraan psikologis akan meningkat karena adanya perhatian dan pengertian, sehingga akan menimbulkan perasaan memiliki, meningkatkan harga diri, dan kejelasan identitas diri serta memiliki perasaan positif mengenai diri sendiri.

Dukungan sosial yang diterima karyawan akan dapat semakin meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan karena karyawan merasakan

adanya pengertian baik dari pihak teman, keluarga dan lingkungannya sehingga hal ini bertujuan terhadap pencapaian ataupun apa yang diperoleh karyawan dalam bekerja. Karyawan juga akan mendapatkan dorongan dari keluarga ketika terdapat permasalahan dalam pekerjaan. Kenyataannya, karyawan yang mendapatkan dukungan sosial, namun masih belum sepenuhnya dapat merasakan kesejahteraan psikologis dalam bekerja.

Dukungan sosial dianggap dapat mencegah berkembangnya masalah yang dapat mengakibatkan tekanan, sehingga karyawan dapat merasakan kesejahteraan psikologis. Dukungan sosial yang diterima individu terdiri dari informasi atau nasehat verbal dan non verbal, bantuan nyata atau tindakan yang diberikan oleh keakraban sosial atau didapat karena kehadiran mereka mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima Gottlieb dan Smet (1994).

Melalui dukungan sosial, kesejahteraan psikologis akan meningkat karena adanya perhatian dan pengertian, sehingga akan menimbulkan perasaan memiliki, meningkatkan harga diri, dan kejelasan identitas diri serta memiliki perasaan positif mengenai diri sendiri.

Dukungan sosial yang diterima karyawan akan dapat semakin meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan karena karyawan merasakan adanya pengertian dari pihak keluarga terhadap pencapaian ataupun apa yang diperoleh karyawan dalam bekerja. Karyawan juga akan mendapatkan dorongan dari keluarga ketika terdapat permasalahan dalam pekerjaan. Kenyataannya, karyawan yang mendapatkan dukungan sosial, namun masih belum sepenuhnya dapat merasakan kesejahteraan psikologis dalam bekerja.

Perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. LEMBAH BHAKTI ASTRA AGRO LESTARI yang terletak di kecamatan Gunung Meriah dengan. Perkebunan Lembah Bhakti adalah anak perusahaan dari Astra Agro Lestari (AAL) PT.Perkebunan Lembah Bhakti berdiri sejak tahun 1980, tetapi usaha Agribisnis itu dimulai dari tahun 1985 dengan 4 (empat) macam komoditas andalan yakni kelapa sawit (92%), karet, kakao dan teh.

Untuk melihat fenomena yang terjadi peneliti melakukan pembicaraan langsung karyawan yang berjumlah 98 orang di PT. Lembah Bhakti Astra Argo Lestari Tbk. Salah satu dari 98 orang karyawan yang menjadi narasumber mengatakan:

*“ Saya merasa bahwa nilai-nilai yang saya anut secara pribadi sangat mirip dengan nilai-nilai yang ada pada perusahaan ini, bisa dibilang PT.Astra Argo Lestari ini memenuhi kebutuhan dan mensejahterahkan saya makanya saya merasa jika tidak tepat untuk meninggalkan perusahaan ini walaupun ada beberapa teman kantor saya yang sudah resign dari sini dan memilih untuk bekerja di perusahaan lain yaa saya sih tetap betahlah disini”*

(wawancara tanggal 21 April 2017).

Berdasarkan kutipan tersebut menunjukkan bahwa adanya suatu kesejahteraan psikologis yang terjadi pada karyawan PT.Astra Argo Lestari.

Berdasarkan uraian diatas dan untuk memperkuat teori tersebut maka peneliti akan mengangkat judul yang membahas tentang Hubungan antara Dukungan Sosial Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan PT. Lembah

Bhakti Astra Argo Lestari yang berjumlah 98 orang karyawan tetap diperusahan tersebut .

## **B. Identifikasi Masalah**

Kesejahteraan psikologis karyawan merupakan salah satu kunci penting yang ada dalam sebuah perusahaan dimana-dimana faktor ini turut menentukan keberhasilan atau gagalnya suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Begitu pentingnya, sampai ada beberapa perusahaan yang menjadikan kesejahteraan psikologis karyawan sebagai sesuatu yang sangat terdepan dalam pencapaian kebutuhan tersebut .

Meskipun kesejahteraan psikologis merupakan sesuatu yang umum, tetapi masih ada organisasi yang belum mengetahui pentingnya dukungan sosial yang karyawan peroleh baik dalam lingkungan kerja maupun lingkungan sosialnya.

Padahal kesejahteraan psikologis karyawan berkontribusi penting dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga berpengaruh kepada terciptanya karyawan yang produktif dalam bekerja serta efektif dan efisien.

Membangun kesejahteraan psikologis karyawan sangat terkait dengan bagaimana perusahaan itu berperan dalam menciptakan kesejahteraan psikologis karyawannya. Se jauh mana individu merasa bahwa perusahaan tempat mereka bekerja memperhatikan minat maupun kesejahteraannya dan se jauh mana individu merasa diperlukan dalam mencapai misi dari perusahaan adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kesejahteraan yang individu dapatkan.

Oleh karena hal tersebut peneliti ingin meneliti tentang Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan PT. Lembah Bhakti Astra Agro Lestari.

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Dukungan sosial” dengan “Kesejahteraan psikologis” di PT. Lembah Bhakti Astra Agro Lestari yang terletak di Kec. Gunung Meriah Kab. Aceh Singkil, karena adanya dukungan sosial dapat mendorong tingkat kesejahteraan psikologis pegawai atau karyawan.

Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: Adanya hubungan dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis karyawan.

### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan antara Dukungan Sosial dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan PT. Lembah Bhati Astra Argo Lestari Aceh Singkil.

### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan antara Dukungan Sosial dengan komitmen kesejahteraan psikologis pada karyawan PT. Lembah Bhakti Astra Agro Lestari yang terletak di Kec, Gunung Meriah Kab. Aceh Singkil.

### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan dan informasi yang bermanfaat secara umum bagi psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, yang berkaitan dengan dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis dan diharapkan dapat memberikan masukan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat seperti informasi-informasi kepada masyarakat umum serta industri dan organisasi, bahwasannya dukungan sosial karyawan sangat terkait dengan bagaimana kesejahteraan psikologis itu sendiri terhadap karyawannya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Karyawan**

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manulang, 2002).

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Beberapa pengertian karyawan menurut para ahli:

- a. Menurut Hasibuan (dalam Manulang, 2002), karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.
- b. Menurut Subri (dalam Manulang, 2002), 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.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah penjual jasa (pikiran atau tenaga) atau penduduk dalam usia kerja yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap mereka dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

## **B. Kesejahteraan psikologis**

### **1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis**

Ryff, Papalia (2001) menyatakan bahwa konsep tentang kesejahteraan psikologis ialah Individu yang sehat secara psikologis adalah individu yang mampu menilai secara positif terhadap dirinya maupun terhadap orang lain. Individu mampu membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya, dan mampu memilih atau mengubah lingkungan agar dapat sesuai dengan dirinya.

Individu yang sehat secara psikologis akan memiliki tujuan, sehingga hidupnya terasa lebih berguna dan individu akan terdorong untuk mencari dan mengembangkan potensi dirinya.

Kesejahteraan psikologis adalah pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal (Ryff, Taganing, 2008).

Menurut Ramos (2007) kesejahteraan psikologis adalah kebaikan, keharmonisan, menjalin hubungan baik dengan orang lain baik antar individu maupun dalam kelompok.

Berger (2010) Menjelaskan kesejahteraan psikologis ditempat kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang memiliki motivasi, dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi positif, menikmati semua kegiatan pekerjaannya dan akan bertahan lama pada pekerjaannya.

Raz (2004) menambahkan bahwa menjalankan kegiatan sepenuh hati dan sukses dalam menjalin hubungan dengan orang lain merupakan makna dari kesejahteraan psikologis, dengan kata lain sumber dari kesejahteraan psikologis adalah menemukan makna dalam hidupnya.

Ryff dan Singer (2008) menyatakan bahwa konsep mengenai kesejahteraan psikologis secara eksplisit berkaitan dengan pengembangan dan pencapaian individu. Menurut Ryff dkk (2001) konsep tentang kesejahteraan psikologi disarikan dari konsep kesehatan psikologis. Individu yang sehat secara psikologis adalah individu yang mampu menilai secara positif terhadap dirinya maupun terhadap orang lain. Individu mampu membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya, dan mampu memilih atau mengubah lingkungan agar dapat sesuai dengan dirinya.

Ryff dan Taganing (2008) menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan apa yang dirasakan individu mengenai aktivitas dalam kehidupan sehari-hari serta mengarah pada pengungkapan perasaan pribadi atas apa yang dirasakan oleh individu sebagai hasil dari pengalaman hidupnya.

Menurut Ryff karakteristik orang yang memiliki kesejahteraan psikologis merujuk pada pandangan Rogers tentang orang yang berfungsi penuh (*fully-*

*functioning person*), pandangan Maslow tentang aktualisasi diri (*self actualization*) pandangan Jung tentang individuasi, konsep Allport tentang kematangan, juga sesuai dengan konsep Erikson dalam menggambarkan individu yang mencapai integrasi dibanding putus asa.

Kesejahteraan psikologis dapat ditandai dengan diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup dan tidak adanya tanda-tanda depresi Ryff dan Keyes (2008).

Brad burn menyatakan bahwa happiness (kebahagiaan) merupakan hasil dari kesejahteraan psikologis dan merupakan tujuan tertinggi yang ingin dicapai oleh setiap individu Ryff dan Singer (2008).

Individu yang sehat secara psikologis akan memiliki tujuan sehingga hidupnya terasa lebih berguna dan mereka akan terdorong untuk mencari dan mengembangkan potensi dirinya. Kesehatan mental positif mencakup adanya perasaan kesejahteraan psikologis yang beriringan dengan adanya perasaan yang sehat tentang diri.

Dewi (2009) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis seringkali dimaknai sebagai bagaimana individu mengevaluasi dirinya. Evaluasi tersebut memiliki dua bentuk, yaitu evaluasi yang bersifat kognitif (penilaian umum *life satisfaction*, kepuasan spesifik/domain spesifik, seperti kepuasan kerja, kepuasan perkawinan), dan evaluasi yang bersifat afektif, berupa frekuensi dalam mengalami emosi yang menyenangkan (menikmati) dan mengalami emosi yang tidak menyenangkan (depresi).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan psikologis adalah pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu

keadaan ketika individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal Ryff (1989).

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis**

Huppert (2009) menjabarkan beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang.

### **a) Dukungan Sosial**

Dukungan sosial merupakan gambaran ungkapan perilaku suportif (mendukung) yang diberikan seseorang individu kepada individu lain yang memiliki keterikatan dan cukup bermakna dalam hidupnya. Dukungan sosial dari orang-orang yang bermakna dalam kehidupan seseorang dapat memberikan peramalan akan *well-being* seseorang (Robinson 1983).

Dukungan sosial yang diberikan bertujuan untuk mendukung penerima dalam mencapai tujuan dan kesejahteraan hidup. Adanya interaksi yang baik dan memperoleh dukungan dari rekan kerja akan mengurangi munculnya konflik dan perselisihan ditempat kerja Chaiprasit (2011).

### **b) Status sosial ekonomi**

Status sosial ekonomi mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Seperti besarnya *income* keluarga, tingkat pendidikan, keberhasilan pekerjaan, kepemilikan materi dan status sosial dimasyarakat. Pinqart & Sorenson (2000).

Kegagalan dalam pekerjaan dan terhambatnya *income* dapat mengakibatkan stres kerja yang berdampak pada menurunnya kesejahteraan

psikologis karyawan yang berakhir dengan performa kerja buruk dan produktifitas rendah akan merugikan organisasi ataupun perusahaan. Skakon Nielsen, Borg, Guzman (2010).

**c) Jaringan sosial**

Berkaitan dengan aktivitas sosial yang diikuti oleh individu seperti aktif dalam pertemuan-pertemuan atau organisasi, kualitas dan kuantitas aktivitas yang dilakukan, dan dengan siapa kontak sosial dilakukan (Pinquart & Sorenson (2000). Jaringan sosial yang baik dan menjaga kualitas hubungan sosial dengan lingkungan akan mengurangi munculnya konflik dan meningkatkan kesejahteraan psikologis dalam hidup. Wang & Kanungo (2004).

**d. Religiusitas**

Hal ini berkaitan dengan transendensi segala persoalan hidup kepada Tuhan Individu yang memiliki tingkat religiusitas tinggi lebih mampu memaknai kejadian hidupnya secara positif sehingga hidupnya menjadi lebih bermakna Bastaman (2000).

**e. Kepribadian**

Individu yang memiliki banyak kompetensi pribadi dan sosial, seperti penerimaan diri, mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, *coping skill* yang efektif akan cenderung terhindar dari konflik dan stres Santrock(1999) Warr (2011). Seseorang yang tidak dapat menentukan pilihan secara bijak, tidak berani mengambil resiko, kurangnya dalam hal kemampuan mengontrol diri dan tidak memiliki penerimaan diri yang baik merupakan indikasi

keberadaan konflik dalam dirinya yang akan mengurangi tingkat kesejahteraan secara psikologis di kehidupannya Warr ( 2011).

### **3. Aspek-Aspek Kesejahteraan Psikologis**

Menurut Ryff dan Keyes (1995) pondasi kesejahteraan psikologis adalah individu yang secara psikologis mampu berfungsi secara positif (*Positive psychological functioning*).Aspek-aspek kesejahteraan psikologis mengacu pada 6 dimensi yaitu:

#### **A. Penerimaan diri (*Self-acceptance*)**

Pada tahapan penerimaan diri ini merupakan ciri utama kesehatan mental dan merupakan karakteristik utama dalam aktualisasi diri, berfungsi optimal dan kematangan. penerimaan diri yang baik ditandai dengan kemampuan menerima diri apa adanya. kemampuan tersebut memungkinkan seseorang untuk bersikap positif terhadap diri sendiri dan kehidupan yang dijalaninya. Menurut Ryff (1989) hal tersebut menandakan kesejahteraan psikologis yang tinggi.

Individu yang memiliki tingkat penerimaan diri yang baik ditandai dengan sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek yang ada dalam dirinya, baik yang positif maupun negatif, dan memiliki pandangan positif terhadap masa lalu.

Demikian pula sebaliknya, seseorang yang memiliki tingkat penerimaan diri yang kurang baik dan memunculkan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, merasa kecewa dengan pengalaman masa lalu, dan memiliki pengharapan untuk menjadi pribadi yang bukan dirinya, dengan kata lain tidak menjadi dirinya saat ini.

## **B. Hubungan Positif dengan orang lain ( *Positive relation with others* )**

Pada tahapan hubungan positif dengan orang lain seringkali disebut dimensi yang paling penting dari konsep kesejahteraan psikologis.

Ryff menekankan pentingnya menjalin hubungan hangat dan saling percaya dengan orang lain. Dimensi ini juga menekankan adanya kemampuan yang merupakan salah satu komponen kesehatan mental yaitu kemampuan untuk mencintai orang lain. Dalam dimensi ini, individu yang dikatakan tinggi atau baik ditandai dengan adanya hubungan yang hangat, memuaskan dan saling percaya dengan orang lain, dan ia juga memiliki rasa afeksi dan empati yang kuat terhadap orang lain. Sementara itu, individu yang dikatakan rendah atau kurang baik dalam aspek ini ditandai dengan memiliki sedikit hubungan dengan orang lain, sulit bersikap hangat dan enggan memiliki ikatan dengan orang lain.

## **C. Memiliki Kemandirian ( *Autonomy* )**

Pada tahapan kemandirian ini menjelaskan tentang kemandirian, kemampuan untuk menentukan diri sendiri, dan kemampuan untuk mengatur tingkah laku. Individu yang mampu menolak tekanan sosial untuk berfikir dan bertindak laku dengan cara-cara tertentu, serta dapat mengevaluasi diri sendiri dengan standar personal, hal ini menandakan bahwa ia baik dalam dimensi ini. Sementara individu yang kurang baik dalam aspek ini akan memperhatikan harapan dan evaluasi dari orang lain, mereka akan membuat keputusan berdasarkan penilaian orang lain dan cenderung bersikap konformis. Dengan kata lain individu yang tidak terpengaruh dengan persepsi orang lain dan tidak bergantung dengan orang lain adalah individu yang memiliki *autonomy* yang

baik, sedangkan individu yang mudah terpengaruh serta bergantung pada orang lain adalah individu yang memiliki autonomy yang rendah.

#### **D. Mampu mengontrol lingkungan eksternal (*Environmental Mastery*)**

Pada tahapan ini hal yang dimaksud adalah seseorang yang mampu memanipulasi keadaan sehingga sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi yang dianutnya dan mampu untuk mengembangkan diri secara kreatif melalui aktifitas fisik maupun mental. Individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik memiliki kemampuan untuk memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi fisik dirinya.

Dengan kata lain, ia memiliki kemampuan dalam menghadapi kejadian-kejadian diluar dirinya (lingkungan eksternal). Sementara itu, Individu yang kurang baik dalam dimensi akan menunjukkan ketidak mampuan untuk mengatur kehidupan sehari-hari, dan kurang memiliki kontrol terhadap lingkungan luar disekitarnya.

#### **E. Tujuan Hidup (*Purpose in Life*)**

Pada tahapan ini menjelaskan kemampuan individu untuk mencapai tujuan atau arti hidup. Individu yang memiliki makna dan keterarahan dalam hidup, maka akan memiliki perasaan bahwa kehidupan baik saat ini maupun masa lalu mempunyai makna, memiliki kepercayaan untuk mencapai tujuan hidup, dan memiliki target terhadap apa yang ingin dicapai dalam hidup, maka dapat dikatakan bahwa ia memiliki tujuan hidup yang baik.

Sementara, seseorang yang kurang baik dalam dimensi ini, ditandai dengan memiliki perasaan tidak ada tujuan yang ingin dicapai dalam hidup tidak

melihat adanya manfaat terhadap kehidupan masa lalunya, dan tidak mempunyai kepercayaan untuk membuat hidup berarti.

Aspek ini juga menggambarkan kesehatan mental (psikologis) seseorang, karena kita tidak dapat melepaskan diri dari keyakinan yang dimiliki seorang individu mengenai tujuan dan makna kehidupannya ketika mendefinisikan kesehatan mental.

**f. Pengembangan Potensi dalam diri (*Personal Growth*)**

Pada dimensi ini menjelaskan tentang kemampuan individu untuk mengembangkan potensi dalam diri dan berkembang sebagai seorang manusia. *Personal growth* ini penting untuk dimiliki setiap individu dalam berfungsi secara psikologis. Salah satu hal penting dalam dimensi ini adalah adanya kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, misalnya keterbukaan terhadap pengalaman.

Seseorang yang memiliki *personal growth* yang baik memiliki perasaan untuk terus berkembang, melihat diri sebagai sesuatu yang bertumbuh, menyadari potensi dalam diri, dan mampu melihat peningkatan dalam diri dan tingkah laku dari waktu ke waktu.

Sementara itu, Individu yang kurang baik dalam *personal growth* ini akan menunjukkan ketidakmampuan untuk mengembangkan sikap dan tingkah laku baru, memiliki perasaan bahwa ia adalah seorang pribadi yang monoton dan stagnan, serta tidak tertarik dengan kehidupan yang dijalaninya.

## **D. Dukungan Sosial**

### **1. Pengertian Dukungan Sosial**

Menurut Orford (1992) dukungan sosial adalah kenyamanan, perhatian, dan penghargaan yang diandalkan pada saat individu mengalami kesulitan. Pada saat individu mengalami kesulitan, individu akan membutuhkan dukungan yang dapat membantu menyelesaikan kesulitan atau membantu mencari jalan keluar dari kesulitan tersebut.

Siegel (1999) menyatakan bahwa dukungan sosial adalah dukungan dari orang lain dengan bentuk dicintai, diperhatikan, dinilai dan dihargai dalam bentuk jalinan komunikasi serta kewajiban bersama.

Cobb (1993) mengartikan dukungan sosial sebagai informasi verbal atau non verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan individu didalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau berpengaruh pada tingkah laku penerimanya.

Sarason (1999) mengatakan bahwa dukungan sosial adalah keberadaan, kesediaan, kepedulian dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai dan menyanyangi kita.

Menurut Jacobson (1991) dukungan sosial adalah suatu bentuk tingkah laku yang menumbuhkan perasaan nyaman dan membuat individu percaya bahwa individu dihormati, dihargai, dicintai dan bahwa orang lain bersedia memberikan perhatian dan keamanan.

Menurut Gottlieb (2001) dukungan sosial adalah informasi atau nasehat verbal dan atau non verbal, bantuan nyata atau tindakan yang diberikan oleh keakraban sosial atau didapat karena kehadiran orang yang mendukung serta hal ini mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah jalinan komunikasi verbal atau non verbal, bantuan nyata atau tindakan yang diberikan dari orang-orang yang akrab dengan individu didalam lingkungan sosialnya atau didapat karena kehadiran orang yang mendukung serta mempunyai manfaat emosional atau atau berpengaruh pada tingkah laku penerimanya.

## **2. Aspek-Aspek Dukungan Sosial**

House dan Khan (1985) menyatakan beberapa aspek yang terlibat dalam pemberian dukungan sosial yaitu:

- a. Emosional, aspek ini melibatkan kelekatan, jaminan dan keinginan untuk percaya pada orang lain, sehingga ia menjadi yakin bahwa orang lain tersebut mampu memberikan cinta dan kasih sayang padanya.
- b. Informatif, meliputi pemberian informasi untuk mengatasi masalah pribadi, terdiri atas pemberian nasehat, pengarahan dan keterangan lain yang dibutuhkan.
- c. Instrumental, aspek ini meliputi penyediaan sarana mempermudah menolong orang lain, meliputi peralatan, uang, perlengkapan dan sarana pendukung yang lain termasuk didalamnya peluang waktu.
- d. Penilaian, terdiri atas peran sosial yang meliputi umpan balik, perbandingan sosial dan *afirmasi* (persetujuan)

Menurut Orford (1992) bahwa aspek-aspek dari dukungan sosial yaitu:

- a. *Emotional support*, melibatkan ekspresi empati, perhatian, pemberian semangat, kehangatan pribadi, cinta, atau bantuan emosional.
- b. *Esteem support*, dukungan ini terjadi melalui ekspresi penghargaan yang positif, dorongan yang semangat, atau persetujuan dengan ide atau perasaan yang dikemukakan individu serta perbandingan yang positif antara individu dengan orang lain.
- c. *Instrumental support*, pemberian dukungan yang melibatkan bantuan secara langsung, seperti bantuan finansial ataupun mengerjakan tugas rumah sehari-hari.
- d. *Informational support*, dukungan diberikan dalam bentuk saran, penghargaan dan umpan-balik mengenai cara menghadapi atau memecahkan masalah.
- e. *Companionship support*, dukungan diberikan dalam bentuk kebersamaan sehingga individu merasa sebagai bagian dari kelompok.

Menurut Willis (1985) aspek-aspek dukungan sosial yaitu:

- a. Dukungan harga diri, harga diri merupakan salah satu kebutuhan psikis yang sangat dominan dalam menentukan tingkah laku manusia pada umumnya. Setiap individu membutuhkan penghargaan yang positif tentang dirinya, sehingga dapat memberikan perasaan dalam diri individu bahwa dirinya berhasil, mampu, dan berguna dalam kehidupan, sekalipun tetap memiliki kelemahan dan pernah mengalami kegagalan.

- b. Dukungan informasi, dukungan informasi suatu istilah yang diterapkan untuk proses mengarah pada penyediaan informasi, nasehat-nasehat dan petunjuk.
- c. Dukungan alat, dukungan alat dikenal dengan istilah dukungan nyata atau dukungan materi, ada hubungan antara dukungan alat dengan keberadaan diri seseorang (*wellbeing*). Hal ini didasarkan pada anggapan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan terhadap suatu alat secara khusus dan orang lain dapat memenuhi kebutuhan itu.
- d. Keterdekatan sosial, mempunyai fungsi yang cukup berarti dalam berbagai aktifitas sehari-hari melalui hubungan sosial. Ini memungkinkan seseorang untuk lebih dapat menimbulkan hubungan interpersonal yang diharapkan akan dapat menimbulkan rasa keterdekatan sosial yang lebih baik.
- e. Dukungan motivasi, memberi dorongan kepada individu untuk bisa mengambil kesimpulan terhadap suatu masalah yang sedang dihadapi serta berusaha menyakinkan individu bahwa masalah tersebut ada jalan keluarnya dan dapat diatasi.

Menurut Johnson (1991) dukungan sosial adalah transaksi interpersonal yang melihat satu atau lebih aspek, aspek-aspek tersebut yaitu:

- a. Perhatian emosi, merupakan dukungan yang diwujudkan dalam bentuk kelekatan, kehangatan, kepedulian dan ungkapan empati sehingga timbul keyakinan bahwa individu yang bersangkutan diperhatikan.

- b. Bantuan instrumental, merupakan bantuan yang berwujud barang, pelayanan, dukungan keuangan, menyediakan peralatan yang dibutuhkan, memberikan bantuan dalam bentuk melaksanakan berbagai aktifitas, memberi peluang, waktu serta modifikasi lingkungan.
- c. Bantuan informasi, merupakan bantuan yang berupa nasehat, bimbingan dan pemberian informasi. Informasi tersebut membantu individu mengatasi masalahnya sehingga individu mampu mencari jalan keluar untuk mengatasi masalahnya.
- d. Penilaian, penilaian dapat berwujud pemberian penghargaan/ pemberian penilaian yang mendukung perilaku dan gagasan individu dalam bekerja maupun peran sosial yang meliputi pemberian umpan balik, *afirmasi* (penguatan) dan perbandingan sosial yang dapat digunakan untuk evaluasi diri dan dorongan untuk maju.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah kenyamanan, perhatian, dan penghargaan yang diandalkan pada saat individu mengalami kesulitan. Pada saat individu mengalami kesulitan, individu akan membutuhkan dukungan yang dapat membantu menyelesaikan kesulitan atau membantu mencari jalan keluar dari kesulitan tersebut.

### **3. Manfaat Dukungan Sosial**

Manusia membutuhkan orang lain agar dapat berinteraksi, karena interaksi membuat manusia dapat belajar dan memenuhi kebutuhan hidup sesuai dengan keinginannya. Dalam diri manusia terdapat kebutuhan untuk persahabatan (*need*

*affiliation*), kebutuhan ini membuat individu mencari individu lain dan membentuk hubungan personal yang dekat, individu membutuhkan kawan dan cinta kasih yang mendalam Mc Clelland (1983).

Watson dan Tregethan (1994) mengatakan bahwa dukungan sosial berhubungan dengan pengurangan kecemasan dan gangguan umum yang mengakibatkan ketidakpercayaan diri. Dukungan sosial memberi keuntungan dalam mengatasi setiap problem yang bersifat psikologik.

Dalam penelitian Sarason (1999) menunjukkan bahwa orang-orang yang mendapat dukungan sosial yang tinggi mengalami hal-hal yang positif dalam kehidupannya, memiliki harga diri yang tinggi dan mempunyai pandangan yang lebih optimis terhadap kehidupannya dari pada orang-orang yang rendah dukungannya sosialnya.

Taylor (1999) mengatakan bahwa dukungan sosial dari orang lain sangat mendukung individu dalam menangani masalah-masalah dalam hidupnya, seperti:

- a. *Effect of social support on psychological distress*, dukungan sosial efektif mengurangi penderitaan psikologis. Dukungan sosial sangat bermanfaat bagi orang-orang yang tertekan atau mengalami kondisi psikologis yang buruk.
- b. *Effect of social support on illness and health habit*, dukungan sosial memberikan keuntungan dalam psikososial, mengurangi kemungkinan terserang penyakit, mempercepat kesembuhan individu dari suatu penyakit dan mengurangi resiko kematian dari penyakit serius.

Strauss dan Sayles (1994) menjelaskan bahwa dukungan sosial memberikan manfaat sebagai pembentukan kepercayaan diri pada setiap individu.

Selain itu dukungan sosial juga memberikan manfaat seperti :

- a. Pada saat tugas dan pekerjaan-pekerjaan rutin individu menimbulkan kegelisahan dan membutuhkan kerjasama yang besar, maka kelompok dan dukungan sosial yang intensif sangat diperlukan.
- b. Ketika pekerjaan menimbulkan ketegangan dan frustrasi yang tinggi, maka dukungan sosial dapat bermanfaat sebagai penghapus ketegangan dan frustrasi tersebut. Dukungan sosial juga terjadi ketika seseorang selalu bersedia mendengarkan keluhan-keluhan dari individu yang lain.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial memberikan manfaat seperti: mengurangi dan mengatasi penderitaan psikologis dalam hal meningkatkan kepercayaan diri individu, selain itu dukungan sosial juga mengurangi dan mengatasi penderitaan psikososial individu, dimana individu mempunyai pandangan yang lebih optimis terhadap kehidupannya, terutama pada individu dengan resiko kematian dari penyakit serius.

#### **4. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan**

Kesejahteraan Psikologis pada karyawan haruslah diciptakan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya karna seorang karyawan bukanlah mesin yang dingin dan tidak berperasaan, ketika karyawan sedang bekerja maka akan melibatkan emosi dan perasaan. Emosi dan perasaan penting

dalam motivasi kerja. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung percaya diri, sementara individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung khawatir, cemas, depresi dan mudah frustrasi. Semakin tinggi percaya diri seseorang maka motivasinya akan semakin tinggi (Robbins dan Judge, 2009).

Selain menimbulkan masalah-masalah yang sulit dan pribadi seperti seputar kesehatan dan kematian atau perasaan prasangka, rendahnya dukungan sosial baik dari perusahaan maupun lingkungan tempat bekerja ternyata juga menimbulkan masalah-masalah sosial lainnya seperti: hubungan dengan orang lain, stigmatisasi dan diskriminasi atau perlakuan tidak adil Nurhidayat (2005).

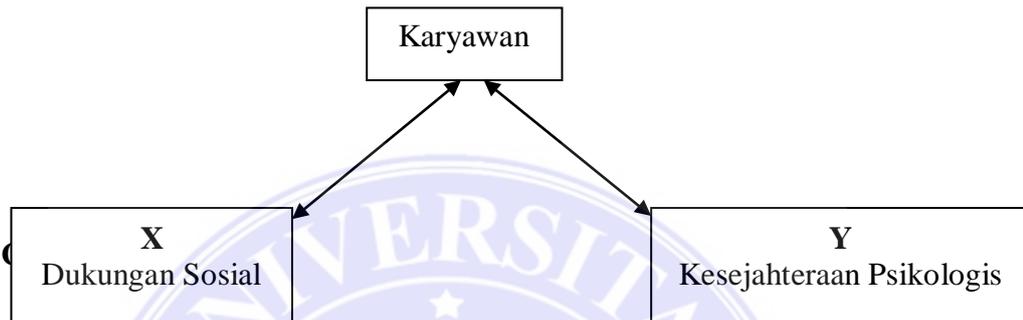
Menurut Robbins dan Judge (2009) ketika individu diperlakukan dalam cara yang tidak adil, maka mereka merespon dengan membalasnya atau bekerja menjadi tidak bersemangat dan menurunkan motivasi kerjanya.

Cob (1993) mengartikan dukungan sosial sebagai informasi verbal dan non verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek didalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau berpengaruh pada tingkah laku penerimanya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis adalah kondisi individu yang ditandai dengan adanya perasaan bahagia, memiliki kepuasan hidup dan tidak ada tanda-tanda depresi. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh adanya fungsi psikologis positif dari diri individu yaitu : penerimaan diri, hubungan sosial yang positif, mempunyai tujuan hidup, mengembangkan potensi dan mampu mengontrol lingkungan eksternal.

### E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan keterangan dalam kerangka konseptual ini menunjukkan bagaimana hipotesis dalam penelitian ini X adalah Dukungan Sosial dan Y adalah Kesejahteraan Psikologis.



Berdasarkan beberapa uraian teori-teori diatas, maka hipotesis yang penulis ajukan adalah adanya hubungan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan Psikologis . Diasumsikan bahwa semakin tinggi atau semakin baik dukungan sosial maka akan semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis karyawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam sebuah penelitian yang paling penting adalah metode yang digunakan dalam sebuah penelitian. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dan dalam bab ini akan diuraikan pokok-pokok bahasan sebagai berikut : (a) Identifikasi variabel penelitian, (b) Defenisi operasional variabel penelitian, (c) Populasi, sampel, dan Metode pengambilan sampel, (d) Metode pengambilan data, (e) Validitas dan Reabilitas, (f) Metode Analisis Data.

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Untuk dapat menguji hipotesis terlebih dahulu didefinisikan variabelnya, adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel Bebas : Dukungan Sosial (X)
2. Variabel Terikat : Kesejahteraan Psikologis (Y)

#### **B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional variabel bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai metode pengukuran yang telah dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Kesejahteraan Psikologis**

Kesejahteraan psikologis adalah pencapaian penuh dari potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu dapat menerima tujuan hidup,

mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal.

Kesejahteraan psikologis ditempat kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang memiliki motivasi, dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi positif, menikmati semua kegiatan pekerjaannya dan akan bertahan lama pada pekerjaannya.

Dilihat dari beberapa aspek kesejahteraan psikologis yaitu: Penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), memiliki kemandirian (*autonomy*), mampu mengontrol lingkungan eksternal (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in live*), dan pengembangan potensi dalam diri (*personal growth*).

## **2. Dukungan Sosial**

Dukungan sosial didefinisikan sebagai bentuk kenyamanan, perhatian, dan penghargaan yang diandalkan pada saat individu mengalami kesulitan. Pada saat individu mengalami kesulitan, individu akan membutuhkan dukungan yang dapat membantu menyelesaikan kesulitan atau membantu mencari jalan keluar dari kesulitan tersebut.

Dilihat dari beberapa aspek Dukungan Sosial yaitu: Emosional, Informatif, instrumental dan Penilaian.

## **C. Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel Populasi**

### **1. Populasi**

Populasi adalah individu yang mempunyai satu ciri atau sifat yang sama dengan subjek penelitian Hadi (2000). Sedangkan subjek penelitian yaitu orang

yang menjadi sumber data dan diambil dari populasi penelitian dan subjek penelitian merupakan sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel yang diteliti.

Pada dasarnya, subjek penelitian adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian Azwar (2003). Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Subjek penelitian seluruhnya berasal dari suatu populasi. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di PT. Lembah Bhakti Astra Agro Lestari.

Dalam penelitian ini penulis mengungkapkan fenomena yang ada di pembahasan latar belakang yang menjadi populasi PT. Lembah Bhakti Astra Agro Lestari yang memiliki jumlah karyawan 98 diambil dari karyawan PT. Lembah Bhakti Astra Argo Lesatri Tbk di Kec.Gunung Meriah Kab.Aceh SINGKIL.

## **2. Sampel dan Metode Pengambilan Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk mendapatkan gambaran dari seluruh populasi dan untuk menentukan besar kecilnya ukuran sampel harus mempertimbangkan berbagai faktor termasuk besarnya tenaga, waktu dan dana. Sebagian peneliti mengatakan bahwa ukuran sampel tidak boleh kurang dari 5% dari ukuran populasi, tetapi sebagian lagi mengatakan tidak kurang dari 10% (Lubis, 2010). Total karyawan sebanyak 98 orang karyawan maka dari itu total sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 69 orang karyawan PT. Lembah Bhakti Astra Argo Lestari Tbk.

Menurut Arikunto (1996) sampel adalah sebagian populasi yang diteliti. Hasil penelitian sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh

populasi. Generalisasi adalah kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Selanjutnya menurut Arikunto (1996) sampel bertujuan dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan berdasarkan atas strata, random, atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu.

Dalam menggunakan teknik sampel ini ada syarat-syarat yang harus dipenuhi yaitu :

- a. Pengambilan sampel harus didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat atau karakteristik tertentu, yang merupakan ciri-ciri pokok populasi.
- b. Subjek yang diambil sebagai sampel benar-benar merupakan subjek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi.
- c. Penentuan karakteristik populasi dilakukan dengan cermat didalam studi pendahuluan.

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut Lubis (2010) *purposive sampling* atau sampel secara sengaja adalah metode penarikan sampel dari populasi dengan tidak mempertimbangkan peluang (*non probability sampling*), dimana sampel secara sengaja dilakukan dengan memilih sampel yang sesuai dengan memenuhi kriteria tertentu dan mengabaikan yang tidak sesuai dengan kriteria tersebut. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan Karyawan yang berjumlah 69 dan berstatus sebagai karyawan tetap.

Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Karyawan Tetap PT. Lembah Bahkti Astra Argo Lesatari Tbk  
Kec. Gunung Meriah Kab. Aceh Singkil.
2. Sudah menjadi karyawan tetap di PT. Lembah Bahkti Astra Argo  
Lesatari Tbk Kec. Gunung Meriah Kab. Aceh Singkil.
3. Karyawan yang telah bekerja dan mengabdikan selama lebih dari 5  
tahun.

### **1. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengambil data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah metode skala. Metode skala dipergunakan untuk mengukur pengaruh Dukungan sosial terhadap Kesejahteraan Psikologis.

Menurut Hadi (1987) metode skala (dalam metode skala SPSS) yaitu suatu metode pengumpulan data yang merupakan suatu daftar pertanyaan mengenai suatu hal yang harus dijawab oleh subjek secara tertulis. Metode skala mempunyai kebaikan-kebaikan sebagai berikut :

1. Subjek adalah seorang yang paling tahu mengenai dirinya sendiri
2. Apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud oleh peneliti.

Selain itu metode skala ini dipandang praktis karena :

1. Dapat disusun dengan teliti oleh peneliti
2. Dapat diperoleh data yang objektif dengan waktu yang relatif singkat

3. Penyelenggaraannya sederhana
4. Waktu, biaya, dan tenaga yang digunakan lebih ekonomis
5. Lebih menjamin keseragaman dalam perumusan kata-kata, isi maupun urutan pernyataan.

Skala diatas menggunakan skala likert dengan 4 pilihan jawaban yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Nilai yang diberikan untuk *favourable* yakni : Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

Sedangkan untuk item *unfavourable*, nilai yang diberikan yakni : Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Berdasarkan cara penyampaianya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

#### **D. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

##### **1. Validitas**

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa

yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2003).

Validitas berasal dari kata "*validity*" yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2003). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi product moment dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Hadi, 2000).

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right)\left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien *product moment* antar skor butir dengan skor total

X =Skor tiap butir

Y = Skor total butir

n = Jumlah subjek

## 2. Reliabilitas

Konsep dari reabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya.

Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dlaam diri subjek yang diukur belum berubah Azwar (1992).

Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik Anava Hoyt

Hadi (1986) dengan rumus :

$$r_{tt} = 1 - \frac{MK_i}{MK_s}$$

Keterangan :

$r_{tt}$  = Indeks reliabilitas alat ukur

1 = bilangan konstanta

$Mk_i$  = Mean kwadrat antar item

## 3. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini adalah karena pada penelitian ini memiliki tujuan melihat hubungan antara satu variabel bebas (Dukungan Sosial) dan satu variabel tergantung (Kesejahteraan Psikologis). Formula dari teknik *product moment* yang dimaksud Arikunto (1997) yaitu :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right) \left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien *product moment* antar skor butir dengan skor total

X =Skor tiap butir

Y = Skor total butir

n = Jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan Product Moment maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu:

1. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap variable telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variable bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S (1986), *Reliabilitas dan Validitas: Seri Pengukuran Psikologi*, Yogyakarta, Penerbit Liberty
- Azka Milatina, Milda Yunavianti. 2015. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Psychological Well-Being Pada Wanita Menopose di (Rs Harapan Bunda Bandung) <http://bit.ly/2ghSgt1> ( 10 November 2016)
- Azwar, S (1986) Realibilitas dan validitas: Seri pengukuran Psikologi Yogyakarta, Penerbit Liberty
- Barger, A (2010). Riview: Happines At Work. United States: Basil And Spise.
- Bastaman. H.D 2000” Logotrapi dan Islam: Sejalankah” Dalam Renor K (Ed) Metodologi Psikologi islam. Yogyakarta:Pustaka Belajar.
- Chaiprasit, K & Santidrikhal, O.(2001). Happines Work Of Employees in small And Medium-Sized Enterpriness, Thailand. Procedia-Social And Behavioral Scineces, 5 189-200.
- Cohen & Syme, (1985). Pengertian dukungan sosial. Tersedian di <http://wangmuba.com/2009/03/pengertian-dukungansosial/> (28 maret 2011).
- De lazzni, S.A 2000. Emotona; Intelligence, Meaning And Psychological Well Being: A Comparison Between Early And Late Adolenscence.
- Dew, K.S 2009. Kesehatan mental(Mentl Health)Penyesuaian dalam kehidupan sehari -hari. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S (1987), *Metodologi Research, Jilid II*. Yogyakarta, Liberty
- Hasibuan, melayu S.P 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara Jakarta.
- Harter, J. K., Schmidt, F.L., & Keyes, C.L.M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In C.L.M. Keyes and J Haidt (Eds) Flourishing, Positive Psychology and the Life Well-lived. Washington DC, USA: American Psychological Society.
- ...(Hendry T, dkk, 2008). Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Psikoogis Karyawan 96,97,98.

- Huppert, F.A (2009). Psychological. Well-Being: Evidence Regarding It's Cause And Consequences. *Applied Psychology: Health And Well-Being*. Vol(2) 137-164.
- House, J.S& Khan, R.L (1985) *measures and concepts of support*. Orlando: Academic Press.
- Jhonson & Smith.(1991) *The Internal Dynamics Of Cooperative Learning*. Pleum Press: New york and london.
- Kaplan, H.I Sedock, B.I Greb, J.A (1993). *Sinopsis: Ilmu Pengetahuan Prilaku Psikiatri*. Jilid dua: Edisi Ke tujuh. Jakarta: Binapura Aksara.
- Lazarus, R.S (1993). *From Psychological Stress To The Emotion: A History Of Changing Outlooks Annual Review Of Psychology*, 44:1-21.
- Margiati, L. (1999). *Stress Kerja: Penyebab Alternatif Pemecahannya, Dan Konflik Politik*. Th XII. No.3 Hal 71-80 Surabaya: Universitas Airlangga.
- Mora Indo, Siregar. 2011 *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Motivasi Kerja Karyawan ODHA (Orang Dengan HIV-AIDS)*.
- Niken Widanarti. Aisah Indati. 2002 *Hubungan antara dukungan social Keluarga dengan self efficacy Pada remaja di smu negeri 9 yogyakarta*. 2002 (universitas gadjah mada) <http://bit.ly/2geik8t> 16 november 2016.
- Orford, J. (1991). *Community Psychology. Theory & Practise*. West Sussex: Jhon Wile & Suns. Ltd.
- Papilia, D.E Stren, H.L Feldman, R.D (2001). *Human Develoment Eight Edition*. New york:Mc Graw Hill Inc.
- Papilia, D.E Olds S.W, & Eldman R.D (2009). *Human Develoment Eight Edisi 10 Buku 2*. Jakarta Salemba Humarika.
- Pinquart, martin & Sorenson, Silvia (2000). *Inluences Of Socio Economic Status, Social Network, And Competence And Subjective Well-Being In Later Life: A Meta-Analysis Psychology And Againg*. Vol.15 No. 187-224.
- Ramos, R.L (2007). *In The Eye Of The Beholder: Implicit Of Happines Mong Filipino Adolencent*. Philip[ines Journal Of Caunseling Psychology 9,96-127.
- Raz, J. (2004). *The Role Of Well-Being. Philochophical Perspectivce*.18.Ethnic.
- Ryff, C. D., dan Singer, B. H. 2008. *Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach Psychological Well-Being*. *Journal of Happiness*

*Studies*. Springer. <http://bit.ly/2ghYtoG> Diakses pada (12 November 2016).

Ryff, C.D (1995). Happiness Is Everything Of Is It? Exploration On The Meaning Of Psychological Well-Being. *Journal Of Personality And Sosial Psychology* Vol. 57 No.6 1069-1081.

Ryff, C.D & Keyes C.L.M (1999). The Structure Of Psychological Well-Being Revisited *Journal Of Person Listy And Sosial Psychology*, 69,719,727.

Santrock, Jhon W. (1999). *Life. Span Develoment* (7<sup>Th</sup> Edition). USA: McGraw Hill.

Sianturi, M.M & Zulkarnain (2013) Analisis Work Family Conflict Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pekerja. *Jurnal Sains Dan Praktik Psikologi* 1(3) 207-205.

Skanton, J. Nielsen K.M Brog V& Guzman, J. 2010, ' Are Leader' Well-Being, Behaviors And Asscioted With The Affective Well-Being Of Their Employess? A Systematic Riview Of Three Decades Of Reserch' work And Stress, Vol 4 No.2 PP 107-139.

Smet, B (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta PT.Grasindo.

Sunu, Pramudya. (2001). *Melindungi Lingkungan Dengan Menerapkan ISO 1400 1* PT.Gramedia Widia Sarana Indonesia Jakarta.

Strauus and Saykes. (1999). *Prilaku Organisasi* (Terjemahan Early Sundari). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Taylor, S.E (1999). *Health Psychology* (4<sup>Th</sup>Ed). Boston Mc Graw Hill.

Wang, X & Kanungo, R.N (2004). Nationality Sosial Network And Psychological Well-Being: Expatriates In China. *Internasional journal Of Human Resource Management*.Routledge. 15(4), 775-793.

Watson, D.LBartali. G. Tregathan, Frank, J. 1984. *Sosial Psychology: Scineces And Application*: Scott Foresman &Company.

Warr, Peter. (2011). *Job And Jobs Holdes: Two Soures Of Happiness And Unhappiness Of Work Psychology*. Univ

CORRELATIONS

/VARIABLES=DukunganSosial KesejahteraanPsikologis  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

**Correlations**

**Notes**

Output Created	27-OCT-2017 10:50:34	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	69
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=DukunganSosial KesejahteraanPsikologis /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

**Correlations**

		DukunganSosial	KesejahteraanPsikologis
DukunganSosial	Pearson Correlation	1	.644**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	69	69
KesejahteraanPsikologis	Pearson Correlation	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	69	69

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

MEANS TABLES=Kesejahteraanpsikologis BY Dukungansosial  
 /CELLS=MEAN COUNT STDDEV  
 /STATISTICS LINEARITY.

**Means**

**Notes**

Output Created		16-NOV-2017 17:07:47
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	69
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Kesejahteraanpsikologis BY Dukungansosial /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.04

[DataSet0]

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kesejahteraanpsikologis * Dukungansosial	69	100.0%	0	0.0%	69	100.0%

### Report

#### Kesejahteraanpsikologis

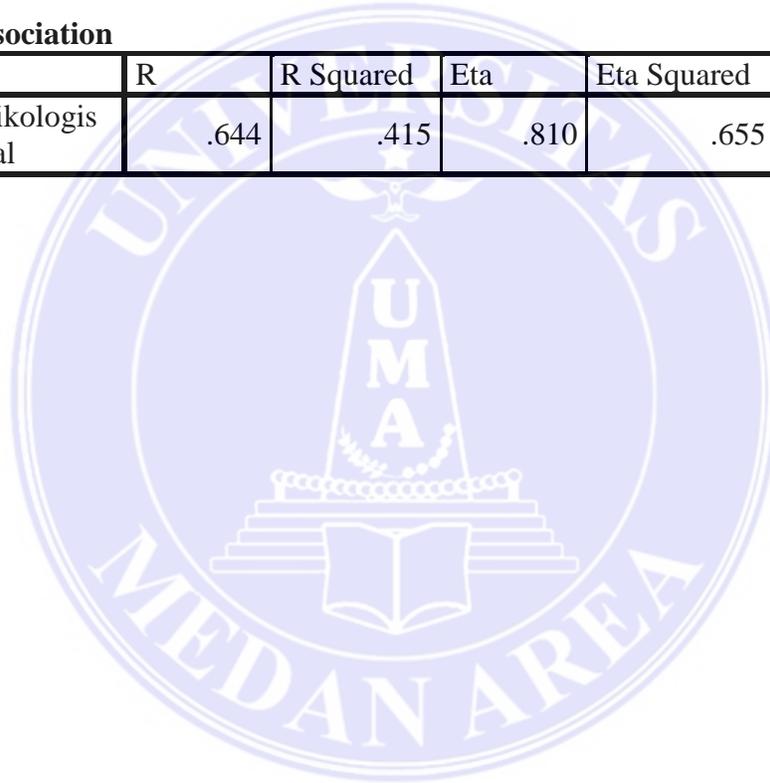
Dukungansosial	Mean	N	Std. Deviation
58.00	71.0000	1	.
60.00	60.0000	3	4.00000
62.00	58.0000	1	.
63.00	61.0000	1	.
64.00	70.3333	3	5.77350
65.00	68.0000	2	4.24264
67.00	81.0000	2	11.31371
70.00	78.8333	6	8.99815
72.00	74.0000	2	1.41421
73.00	73.5000	8	5.55492
74.00	76.6667	3	5.50757
75.00	80.0000	1	.
76.00	82.0000	2	1.41421
77.00	83.0000	4	6.16441
78.00	82.5000	2	3.53553
79.00	80.2500	4	10.17759
80.00	79.0000	1	.
81.00	77.0000	1	.
82.00	84.2500	4	3.50000
83.00	83.0000	8	4.07080
84.00	93.0000	1	.
85.00	88.0000	1	.
86.00	86.0000	4	6.92820
88.00	90.0000	2	9.89949
89.00	73.5000	2	14.84924
Total	78.1014	69	9.19902

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesejahteraanpsikologis * Dukungansosial	Between Groups	(Combined) Linearity	3771.623	24	157.151	3.488	.000
		Deviation from Linearity	2390.125	1	2390.125	53.042	.000
			1381.499	23	60.065	1.333	.203
	Within Groups		1982.667	44	45.061		
Total			5754.290	68			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kesejahteraanpsikologis * Dukungansosial	.644	.415	.810	.655



NPAR TESTS

/K-S (NORMAL)=DukunganSosial KesejahteraanPsikologis

/MISSING ANALYSIS.

## NPar Tests

### Notes

Output Created	22-OCT-2017 01:11:07	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	69
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=DukunganSosial KesejahteraanPsikologis /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	157286

a. Based on availability of workspace memory.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		DukunganSosial	KesejahteraanPsikologis
N		69	69
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	75.5942	78.1014
	Std. Deviation	8.05371	9.19902
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.104
	Positive	.065	.065
	Negative	-.106	-.104
Test Statistic		.106	.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 <sup>c</sup>	.061 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT DukunganSosial
  /METHOD=ENTER KesejahteraanPsikologis
  /SAVE RESID.

```

## Regression

### Notes

Output Created		22-OCT-2017 01:08:32
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none>  69
Missing Value Handling	Definition of Missing  Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT DukunganSosial /METHOD=ENTER KesejahteraanPsikologis /SAVE RESID.
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:00.06 00:00:00.08 1356 bytes 0 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

[DataSet0]

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KesejahteraanPsikologis <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: DukunganSosial

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 <sup>a</sup>	.415	.407	6.20378

a. Predictors: (Constant), KesejahteraanPsikologis

b. Dependent Variable: DukunganSosial

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1832.020	1	1832.020	47.601	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2578.618	67	38.487		
	Total	4410.638	68			

a. Dependent Variable: DukunganSosial

b. Predictors: (Constant), KesejahteraanPsikologis

**Coefficients<sup>a</sup>**

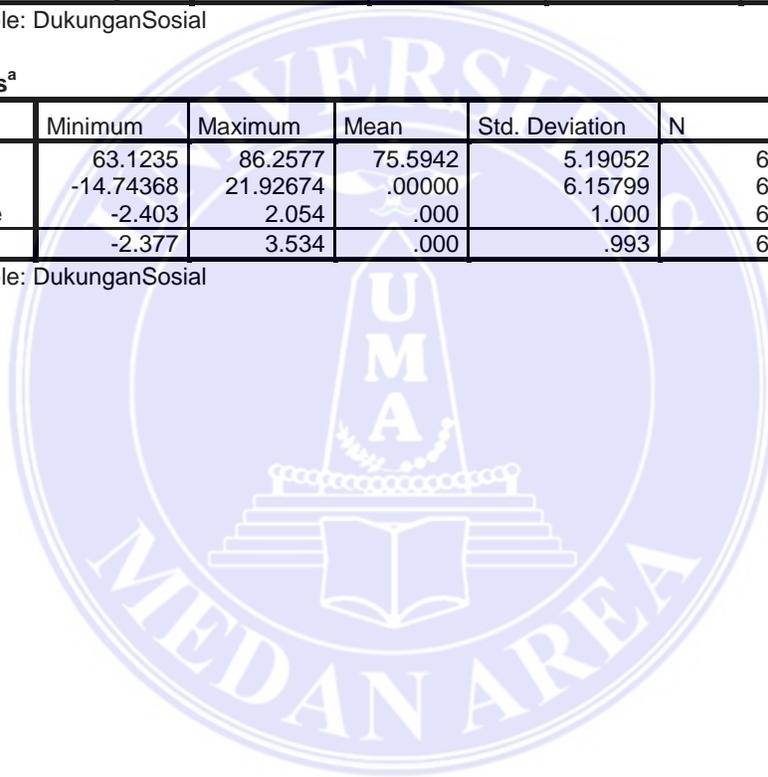
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.526	6.431		4.902	.000
	KesejahteraanPsikologis	.564	.082	.644	6.899	.000

a. Dependent Variable: DukunganSosial

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	63.1235	86.2577	75.5942	5.19052	69
Residual	-14.74368	21.92674	.00000	6.15799	69
Std. Predicted Value	-2.403	2.054	.000	1.000	69
Std. Residual	-2.377	3.534	.000	.993	69

a. Dependent Variable: DukunganSosial



RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031
VAR00032
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL
    
```

**Reliability**

**Notes**

Output Created		27-OCT-2017 11:32:30
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	69
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet0]

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	69	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	32

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.1449	.71281	69
VAR00002	3.3913	.78996	69
VAR00003	2.8696	.68413	69
VAR00004	3.2464	.49722	69
VAR00005	2.8986	.68909	69
VAR00006	3.1159	.65386	69
VAR00007	3.4203	.71550	69
VAR00008	3.4638	.67692	69
VAR00009	3.3043	.62554	69
VAR00010	3.0290	.68537	69
VAR00011	3.2609	.72054	69
VAR00012	3.2754	.70469	69
VAR00013	2.9275	.62588	69
VAR00014	3.1014	.59767	69
VAR00015	3.0870	.70166	69
VAR00016	3.1449	.64797	69
VAR00017	2.9565	.73634	69
VAR00018	3.1594	.69923	69
VAR00019	2.8696	.72585	69
VAR00020	3.2319	.68909	69
VAR00021	3.2464	.55322	69
VAR00022	2.9710	.78536	69
VAR00023	3.3188	.58140	69
VAR00024	2.6522	.74412	69
VAR00025	2.4638	.81493	69
VAR00026	2.9710	.56805	69
VAR00027	3.3333	.65679	69
VAR00028	2.8116	.86220	69
VAR00029	3.3913	.52067	69
VAR00030	3.2174	.66132	69
VAR00031	3.3043	.60158	69
VAR00032	3.2754	.66164	69

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	96.7101	84.238	.528	.858
VAR00002	96.4638	85.046	.411	.861
VAR00003	96.9855	88.662	.196	.867
VAR00004	96.6087	89.418	.212	.865
VAR00005	96.9565	86.807	.341	.863
VAR00006	96.7391	86.313	.404	.862
VAR00007	96.4348	82.426	.671	.855
VAR00008	96.3913	83.712	.604	.857
VAR00009	96.5507	85.869	.465	.860
VAR00010	96.8261	85.528	.446	.861
VAR00011	96.5942	81.951	.704	.854
VAR00012	96.5797	84.835	.487	.859
VAR00013	96.9275	86.098	.445	.861
VAR00014	96.7536	85.188	.554	.858
VAR00015	96.7681	87.181	.304	.864
VAR00016	96.7101	85.091	.514	.859
VAR00017	96.8986	92.151	-.073	.874
VAR00018	96.6957	85.715	.421	.861
VAR00019	96.9855	88.573	.187	.867
VAR00020	96.6232	86.503	.365	.863
VAR00021	96.6087	86.448	.476	.860
VAR00022	96.8841	84.986	.418	.861
VAR00023	96.5362	86.429	.452	.861
VAR00024	97.2029	85.929	.375	.862
VAR00025	97.3913	97.859	-.426	.884
VAR00026	96.8841	87.604	.351	.863
VAR00027	96.5217	84.224	.581	.857
VAR00028	97.0435	83.983	.438	.861
VAR00029	96.4638	87.399	.409	.862
VAR00030	96.6377	85.234	.490	.860
VAR00031	96.5507	86.133	.462	.860
VAR00032	96.5797	86.894	.350	.863

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
99.8551	91.655	9.57367	32

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031
VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039
VAR00040 VAR00041
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

**Reliability**

**Notes**

Output Created		27-OCT-2017 11:30:29
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	69
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03

[DataSet0]

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	69	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	41

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.1014	.68909	69
VAR00002	3.2319	.64500	69
VAR00003	3.2029	.75886	69
VAR00004	3.2754	.59121	69
VAR00005	3.2609	.88537	69
VAR00006	3.3043	.62554	69
VAR00007	3.3043	.69249	69
VAR00008	2.8696	.72585	69
VAR00009	3.0580	.83814	69
VAR00010	3.1884	.57587	69
VAR00011	2.1014	.87691	69
VAR00012	2.8841	.77718	69
VAR00013	2.7391	.55973	69
VAR00014	2.5797	.65092	69
VAR00015	2.4348	.67472	69
VAR00016	2.5797	.67314	69
VAR00017	2.5507	.69739	69
VAR00018	2.5507	.75802	69
VAR00019	2.5072	.60932	69
VAR00020	3.3043	.60158	69
VAR00021	3.0000	.61835	69
VAR00022	3.1739	.76613	69
VAR00023	3.3043	.60158	69
VAR00024	3.3043	.73373	69
VAR00025	2.9275	.69280	69
VAR00026	2.7246	.68350	69
VAR00027	2.9855	.60616	69
VAR00028	3.4493	.52960	69
VAR00029	2.9130	.70166	69
VAR00030	3.2029	.63198	69
VAR00031	2.9710	.70650	69
VAR00032	2.6522	.68226	69
VAR00033	2.8551	.77223	69
VAR00034	3.1594	.67787	69
VAR00035	2.8841	.69739	69
VAR00036	3.4493	.55668	69
VAR00037	2.9275	.84573	69
VAR00038	3.3043	.69249	69

VAR00039	3.0870	.70166	69
VAR00040	2.1159	.75802	69
VAR00041	2.9420	.87252	69

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	118.2609	121.313	.392	.860
VAR00002	118.1304	118.997	.591	.856
VAR00003	118.1594	115.665	.704	.853
VAR00004	118.0870	120.081	.564	.857
VAR00005	118.1014	115.298	.613	.854
VAR00006	118.0580	121.908	.393	.860
VAR00007	118.0580	119.702	.498	.858
VAR00008	118.4928	124.842	.146	.865
VAR00009	118.3043	121.068	.323	.862
VAR00010	118.1739	123.822	.279	.862
VAR00011	119.2609	129.990	-.151	.874
VAR00012	118.4783	118.900	.486	.858
VAR00013	118.6232	125.003	.193	.864
VAR00014	118.7826	127.114	.013	.867
VAR00015	118.9275	125.980	.086	.866
VAR00016	118.7826	126.967	.021	.867
VAR00017	118.8116	125.714	.098	.866
VAR00018	118.8116	127.273	-.007	.869
VAR00019	118.8551	121.773	.416	.860
VAR00020	118.0580	120.997	.482	.859
VAR00021	118.3623	121.382	.438	.860
VAR00022	118.1884	119.890	.433	.859
VAR00023	118.0580	121.320	.457	.859
VAR00024	118.0580	117.555	.606	.855
VAR00025	118.4348	119.455	.515	.858
VAR00026	118.6377	123.823	.226	.864
VAR00027	118.3768	123.062	.320	.862
VAR00028	117.9130	120.463	.601	.857
VAR00029	118.4493	125.869	.087	.866
VAR00030	118.1594	121.195	.441	.859
VAR00031	118.3913	118.124	.593	.856
VAR00032	118.7101	129.121	-.119	.870
VAR00033	118.5072	121.577	.327	.862
VAR00034	118.2029	121.076	.416	.860
VAR00035	118.4783	119.606	.501	.858
VAR00036	117.9130	122.081	.434	.860
VAR00037	118.4348	117.632	.512	.857
VAR00038	118.0580	118.879	.555	.857
VAR00039	118.2754	119.144	.529	.857
VAR00040	119.2464	129.688	-.146	.872
VAR00041	118.4203	118.335	.455	.859

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
121.3623	127.734	11.30197	41

