

Hubungan Dukungan Sosial dan Kondisi Kerja dengan *Subjective Well-Being* pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu, Kabupaten Deli Serdang

The Correlation Between Social Support and Working Conditions with Subjective Well-Being in Employees of Pantai Labu Sub-District Office, Deli Serdang Regency

Venny Effridawaty Manurung⁽¹⁾ & Emma Fauziah Saragih^(2*)

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

*Corresponding author: emmafauziah@staff.uma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dan kondisi kerja dengan *subjective well-being* pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan populasi penelitian adalah Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang berjumlah 149 Orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan sampling terpilih sebanyak 56 orang pegawai. Instrumen yang digunakan adalah instrument dukungan sosial, kondisi kerja dan *subjective well being*. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Tidak ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan *subjective well-being* yang ditunjukkan oleh $rx1y=0,065$ dan $p>0,01$ yaitu $p=0,635$. Kemudian (2) ada hubungan yang signifikan kondisi kerja dengan *subjective well-being*, yang ditunjukkan oleh koefisien $rx2y=0,682$ dan $p<0,01$ yaitu $p=0,000$. Kemudian (3) ada hubungan yang signifikan dukungan sosial dan kondisi kerja dengan *subjective well being* yang ditunjukkan oleh koefisien $F=23,237$ dan R (koefisien regresi)=0,684 sedangkan $R^2=0,467$ dengan $p<0,05$ yaitu $p=0,000$ yang artinya semakin tinggi tingkat dukungan sosial dan kondisi kerja maka semakin tinggi *subjective well being*. Sebaliknya semakin rendah tingkat dukungan sosial dan kondisi kerja maka semakin rendah *subjective well being*.

Kata Kunci: Dukungan Sosial; Kondisi Kerja; *Subjective Well-Being*.

Abstract

This research is aimed to know the correlation between social support and working conditions with subjective well-being of the employees at the office of Pantai Labu District Deli Serdang Regency. The research method is a quantitative, the population of this research are 149 employees at The Office of Pantai Labu District Deli Serdang Regency. The sampling technique used is Purposive Sampling technique with a selected sample size of 56 people. The instrument used are social support instrument, working condition instrument and subjective well being instrument. The analysis used is Multiple Regression Analysis. Analysis of research data shows that (1) there is no significant relationship between social support and subjective well-being as indicated by $rx1y=0.065$ and, $p=0.635$, namely $p>0.01$; (2) there is a significant relationship between working conditions and subjective well-being, as indicated by the coefficient $rx2y=0.682$ and $p=0.000$, namely $p<0.01$; (3) there is a significant relationship between social support and working conditions with subjective well- being as indicated by the coefficient $F=23,237$ and R (regression coefficient) = 0.684 while $R^2=0.467$ with $p=0.000$, $p<0.05$, means that the high level of social support and working condition progressively increase the level of subjective well being. On the contrary, the low level of social support and working condition progressively lower the level of subjective well being.

Keywords: Social Support; Working Conditions; Subjective Well-Being.

How to Cite: Manurung, V. E. & Saragih, E. F. (2024), Hubungan Dukungan Sosial dan Kondisi Kerja dengan Subjective Well-Being pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu, Kabupaten Deli Serdang, *Islamika Granada*, 4 (3): 278-285.

PENDAHULUAN

Individu yang bekerja akan mengukur tingkat kesejahteraan yang diperoleh melalui kebermanfaatan pendapatan yang dihasilkan, baik secara jumlah maupun secara kecukupan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Variabel yang membahas mengenai kesejahteraan individu sebagai karyawan lebih dititikberatkan pada tingkat *subjective well being* karyawan atau pegawai. *Subjective well being* adalah bagian dari dimensi psikologi positif yang berhubungan dengan adanya perasaan positif yang nyata dalam kepuasan akan terpenuhinya keinginan individu (Henderson & Knight, 2012).

Subjective well being merupakan evaluasi individu terhadap hidup mereka yang mengarah pada indikator kebahagiaan hidupnya. Evaluasi yang dimaksud adalah kognitif dan afektif (Diener et al., 2003). Topuz (Topuz, 2014) menyatakan bahwa terdapat 3 komponen dari *subjective well being* yang diantaranya adalah afek positif, afek negatif dan kepuasan hidup.

Keyes (Keyes, 2006) menyatakan bahwa *subjective well-being* merupakan fundamental dari kualitas kehidupan seseorang. Kualitas kehidupan seseorang dapat dinilai secara objektif/ekternal dan juga secara subjektif. *Subjective well-being* ini meliputi *emotional well being*, *psychological well being*, dan *social well being*.

Penelitian tentang pentingnya keadaan *subjective well-being* menunjukkan bahwa orang yang bahagia cenderung memiliki manfaat sosial yang lebih besar, hasil kerja yang lebih baik, sistem kekebalan tubuh yang lebih baik, menjadi lebih kooperatif, prososial yang tinggi dan hidupnya akan lebih lama dibandingkan orang yang tidak bahagia (Lyubomirsky et al., 2005). Akan tetapi pada kenyataannya tidak semua orang bisa merasakan kesejahteraan psikologis di dalam hidupnya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa kasus yang terjadi pada karyawan-karyawan di Indonesia, seperti yang tercantum di surat kabar telah terjadi pemutusan hubungan kerja, upah minimum, kondisi pekerjaan yang tidak stabil dan itu sangat mempengaruhi ketenangan dan kenyamanan individu yang sedang bekerja sehingga mempengaruhi kualitas kerjanya. Disahkannya RUU Cipta Kerja atau Omnibus Law menjadi UU mengubah sejumlah aturan bagi buruh di Indonesia. Buruh merasa terancam kesejahteraannya karena tidak menerima pesangon, tenaga kerja asing mudah masuk ke Indonesia, adanya penghapusan batasan maksimum 3 tahun untuk karyawan kontrak penambahan jam lembur dan cuti panjang hilang, serta tak ada lagi upah minimal kota/ kabupaten (Reuters, 2020).

Kasus *subjective well-being* dalam dunia kerja sering dijadikan suatu permasalahan oleh para karyawan, seperti yang dialami oleh para pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa secara emosional keadaan kebahagiaan pegawai dirasa cukup dengan cukupnya fasilitas kerja dan upah kerja yang dihasilkan namun ini belum merata pada setiap golongan maupun daerah tanggung jawab kerja. Ada perbedaan yang disesuaikan pemerintah daerah terkait pemenuhan upah kerja dengan kondisi desa yang menjadi wilayah tanggung jawab pemerintah daerah Pantai Labu. Kondisi demografis sering menyebabkan kelelahan pegawai dalam bekerja karena suhu yang cukup panas dan jauhnya jarak dari satu desa ke desa lain sehingga membutuhkan waktu lama untuk

melakukan mobilisasi yang saling terintegrasi. Dengan adanya tantangan kerja yang demikian itu, menurut beberapa pegawai dirasa perlu bagi pimpinan daerah mengkaji ulang kebutuhan pegawainya dalam melakukan pekerjaannya.

Dari segi psikologis, sebagian pegawai menjelaskan kondisi emosi yang tidak stabil selama bekerja di Kantor Camat Pantai Labu. Banyak faktor penyebab ini terjadi. Salah satunya adalah ketidaksesuaian beban kerja dengan penghargaan yang diperolehnya. Selain itu, komunikasi yang terjadi antar pegawai masih dalam taraf yang baik, namun karena beban kerja yang cukup banyak dalam melayani masyarakat seluas daerah kecamatan Pantai Labu, tentu, pegawai lebih mementingkan fokus pada pekerjaan dibandingkan saling bertegur dan bergaul dengan sesama pegawai sehingga keakraban terasa rendah di Kantor Camat Pantai Labu. Selanjutnya keadaan individu dalam berfikir dan bertindak, dalam kondisi keadaan di lapangan dihasilkan data yang menampilkan kondisi pegawai kurang bahagia karena jarang terlihat raut wajah bahagia dalam melaksanakan pekerjaannya. Diasumsikan ada beban yang sedang dipikul oleh pegawai dalam mengisi hari-harinya melakukan pekerjaan. Terkait kondisi sosial kondisi yang diharapkan adalah pegawai akan bahagia dan mampu berhubungan dengan orang-orang dalam komunitas lingkungan sosialnya. Namun pada kenyataannya masih ada pegawai di dalam kantor tersebut yang tidak saling mengenal walaupun lama waktu kerja sudah relatif lama.

Masalah lain yang ditemui peneliti terkait subjective *well-being* pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang yaitu munculnya ketidakpuasan individu lingkungan kerjanya selama ini. Selama periode tahun 2019 hingga tahun 2020 ini telah terjadi tiga kali pergantian pimpinan yang menuntut pegawai agar mampu beradaptasi dengan cepat, perselisihan dengan rekan kerja dan atasan, suasana kerja yang kurang kondusif dan kurangnya pemahaman akan tugas pokok dan fungsi pekerjaan. Kemudian pada buruh kebersihan pembayaran upah yang tidak tepat waktu, tempat kerja yang tidak sesuai dengan keinginan. Berkaitan dengan keadaan pekerjaan, individu sering mengalami ketidakpuasan terhadap gaji atau upah yang diterima karena adakalanya tidak cukup memenuhi kebutuhan hidupnya. Pegawai menjadi merasa kurang bahagia, merasa cemas dan kurang kreatif.

Permasalahan selanjutnya adalah berkaitan dengan ketidakpuasan pegawai terhadap kemampuan dirinya yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga hasil pekerjaan yang dilakukannya tidak maksimal atau tidak menghasilkan kualitas yang baik. Kemudian masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerjanya yang terkadang dirasa tidak menyenangkan bagi dirinya. Masalah itu adalah ketidakcocokan gaya kepemimpinan atasan pada karyawannya yang kadang dirasa tidak cocok dan terlalu berlebihan. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa individu yang bekerja itu memiliki banyak masalah yang harus mendapat perhatian demi kelancaran pekerjaan yang dilakukan dan segera mencapai tujuan dari perusahaan.

Peneliti berasumsi bahwa kondisi subjective *well-being* pegawai Kantor Camat Pantai Labu tergolong rendah, yang dapat dilihat dari data *turnover* buruh kebersihan. Selama tahun 2020 dari 21 (dua puluh satu) orang buruh kebersihan telah terjadi pergantian sebanyak lima orang atau sekitar 25 %. Kemudian kreatifitas yang

merupakan salah satu ciri tingkat *subjective well-being* pegawai yang tinggi belum ada, hal ini terlihat dari belum adanya inovasi pelayanan publik yang dilakukan di Kantor Camat Pantai Labu, hal ini seperti yang tertuang dalam Laporan Evaluasi Kinerja Kecamatan Tahun 2019.

Terkait fenomena di atas, dapat diketahui bahwa munculnya masalah yang memengaruhi *well-being* pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Weiten (Weiten, 2010), *subjective well-being* pada seseorang dipengaruhi aktivitas sosial yaitu adanya hubungan sosial antar manusia satu dengan lainnya yang di dalamnya terdapat dukungan sosial. Riset menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial menurunkan kemungkinan bahwa stress kerja berat menimbulkan kelelahan mental dalam pekerjaan. Dukungan sosial seperti bantuan psikologis yaitu kasih sayang, memberikan penghargaan atau puji terhadap prestasi, kemudian menerapkan standar kinerja dan perilaku yang masuk di akal yang dianggap seseorang sebagai tantangan bukan ancaman dapat meningkatkan kontrol diri dan daya tahan psikologis seseorang, sehingga mampu mengatasi stressnya secara efektif (Kaswan, 2017).

Cutrona & Gardner (Sarafino, 2015) menyatakan ada lima bentuk dukungan sosial, yaitu: 1) *Tangible or instrumental support*, yaitu memberikan bantuan pada orang lain, seperti meminjamkan uang; 2) *Informational support*, yaitu: memberikan nasihat, arahan, sugesti atau umpan balik pada tindakan orang lain, 3) *Esteem Support*, yaitu memberikan pandangan positif/penghargaan pada seseorang untuk membangun harga dirinya, 4) *Emotional Support*, meliputi: empati, peduli, *positive regard* dan memberikan dukungan pada orang lain; dan 5) *Companionship Support*, yaitu: memberikan waktu luang untuk melakukan suatu kegiatan bersama dengan orang lain.

Selain dukungan sosial, salah satu faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* adalah kondisi kerja, yaitu kondisi pekerjaan yang berkaitan dengan bagaimana seseorang menilai kesesuaian kondisi pekerjaan dengan harapannya. Menurut Robbins (Robbins & Judge, 2013) aspek kondisi kerja yang berpengaruh pada kepuasan kerja adalah: gaji atau upah, pekerjaan, promosi, penyeliaan atau pengawasan kerja, dan rekan kerja.

Anwar (Mangkunegara, 2013) menyatakan diminesi kondisi kerja meliputi: 1) Kondisi Fisik kerja, yaitu penerangan, kondisi suara, warna, musik, temperatur dan kelembapan; 2) Kondisi Psikologis Kerja, yaitu bosan atau jemu, kelelahan kerja; 3) Kondisi Temporer Kerja, yaitu jumlah jam kerja, jam istirahat kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara Dukungan Sosial dan Kondisi Kerja dengan *Subjective well-being* pada Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang.

METODE

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas terdiri dari variabel Dukungan Sosial (X1), dan variabel Kondisi Kerja (X2)
2. Variabel terikat: *Subjective Well-Being* (Y)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 149 orang pada tahun 2020, dengan gambaran sebagai berikut:

Tabel 1. Data Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang

No	Daerah Kerja	L	P	Jumlah
1	Kantor Camat Pantai Labu	36	10	46
2	Desa Bagan Serdang	4	2	6
3	Desa Binjai Bakung	4	1	5
4	Desa Denai Kuala	4	1	5
5	Desa Denai Lama	6	1	7
6	Desa Denai Sarang Burung	4	1	5
7	Desa Durian	4	2	6
8	Desa Kubah Sentang	5	1	6
9	Desa Paluh Sibaji	4	2	6
10	Desa Pantai Labu Baru	4	2	6
11	Desa Pantai Labu Pekan	4	2	6
12	Desa Pematang Biara	4	2	6
13	Desa Perkebunan Ramunia	4	2	6
14	Desa Ramunia I	5	1	6
15	Desa Ramunia II	4	1	5
16	Desa Rantau Panjang	4	2	6
17	Desa Rugemuk	4	1	5
18	Desa Sei Tuan	4	2	6
19	Desa Tengah	5	0	5
Total		113	36	149

Metode pengambilan sample dilakukan dengan *purposive sampling*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Subjek adalah pegawai Kantor Camat Labu Kabupaten Deli Serdang
2. Subjek telah tergabung dalam organisasi pekerjaan minimal memiliki masa kerja 5 tahun sehingga dapat terlihat bagaimana tingkat well-beingnya yang dihasilkan dalam lebih dari satu periode pekerjaan.

Penelitian ini menggunakan kuisioner jenis deskriptif korelasional. Selain berupaya mendeskripsikan variabel-varibel yang ada dalam penelitian, juga dilakukan studi korelasional untuk menguji hubungan antara variabel X1, X2, dengan variabel Y, dan mencari tahu seberapa besar pengaruh kedua variabel X pada variabel Y.

Peneliti menggunakan skala *Subjective Well-Being*. Skala dukungan sosial dan skala Kondisi kerja dengan menggabukan pola Skala Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek yang memenuhi kriteria dari populasi berjumlah 90 orang. Penelitian ini menggunakan sampel uji coba 34 pegawai dan 56 pegawai sampel penelitian, dengan gambaran sebagai berikut:

Tabel 2. Data Pegawai Kantor Camat Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang dengan Masa Kerja ≥ 5 Tahun

No	Daerah Kerja	L	P	Jumlah
1	Kantor Camat Pantai Labu	25	8	33
2	Desa Bagan Serdang	1	1	2
3	Desa Binjai Bakung	2	0	2
4	Desa Denai Kuala	2	1	3
5	Desa Denai Lama	3	1	4
6	Desa Denai Sarang Burung	3	1	4

7	Desa Durian	2	2	4
8	Desa Kubah Sentang	2	1	3
9	Desa Paluh Sibaji	1	0	1
10	Desa Pantai Labu Baru	2	1	3
11	Desa Pantai Labu Pekan	2	1	3
12	Desa Pematang Biara	3	1	4
13	Desa Perkebunan Ramunia	2	1	3
14	Desa Ramunia I	3	1	4
15	Desa Ramunia II	3	1	4
16	Desa Rantau Panjang	2	1	3
17	Desa Rugemuk	2	1	3
18	Desa Sei Tuan	2	2	4
19	Desa Tengah	3	0	3
Total		65	25	90

Skala Dukungan Sosial terdiri dari 40 pernyataan yang terbagi dalam 4 aspek dukungan sosial, dengan perhitungan Besaran koefisien reliabilitas sebesar 0,740 yang memiliki kategori keterandalan tinggi.

Tabel 3. Koefisien Reliabilitas Skala Dukungan Sosial

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.740	.923	40

Skala Kondisi Kerja terdiri dari 40 butir aitem dengan 3 aspek yang terdiri atas masing-masing dua sampai lima indikator. Hasil uji reliabilitas dengan metode alpha cronbach diketahui bahwa skala kondisi kerja mengungkap keadaan kondisi kerja yang memiliki koefisien reabilitas sebesar $rt= 0,746$ dengan $p<0,01$, dapat dikatakan bahwa skala mampu mengungkap kondisi kerja masuk kategori keterandalan tinggi.

Tabel 4. Koefisien Reliabilitas Skala Kondisi Kerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.746	.940	40

Skala Subjective Well-Being, terdiri dari 40 pernyataan yang terbagi dalam 3 aspek dengan masing-masing 3 indikator. Hasil uji reabilitas dengan metode alpha cronbach diketahui bahwa skala mengungkap *subjective well being* pegawai memiliki koefisien reabilitas sebesar $rt= 0,738$ dengan $p<0,01$, dapat dikatakan bahwa skala *subjective well being* mampu mengungkap kesejahteraan pegawai dan masuk pada kategori handal untuk mengungkap *subjective well being*.

Tabel 5. Koefisien Reliabilitas Skala Subjective Well-Being

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,738	,912	40

Berdasarkan hasil analisis statistik, didapati bahwa tidak ada hubungan dukungan sosial dengan *subjective well-being*. Hasil penelitian dari perhitungan regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien $rx1y=0,065$ dan nilai $p>0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak artinya tidak ada hubungan dukungan sosial dengan *subjective well-being*.

Terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan kondisi kerja dengan *subjective well-being*. Secara bersama-sama dukungan sosial (X1) dan kondisi kerja (X2) memiliki daya prediksi terhadap naik turunnya *subjective well-being* (Y) sebesar koefisien r^2 sebesar 0,467 yang artinya ada 46,7% besaran keterhubungannya.

Tingkat hubungan variabel dukungan sosial dan kondisi kerja dengan *subjective well-being* berada pada kategori sedang

Pada poin satu, hipotesis penelitian ditolak, alterntif penyebab yang memungkinkan terjadinya hal tersebut didukung dengan adanya pernyataan dari Dunkel-Schetter & Bennet, 1990; Wilcox, Kasl, & Berkman, 1994 (Sarafino, 2015) bahwa dukungan sosial tidak selalu mampu membantu seseorang. Ada kalanya dukungan yang diberikan orang lain bukan yang kita butuhkan. misalnya, ketika kita membutuhkan intrumental support, tetapi orang lain malah memberikan emotional support. Seperti yang dialami oleh salah satu pegawai yang sedang bermasalah karena memiliki hutang. Rekan kerja pada umumnya memberikan dukungan berupa nasihat dan memintanya untuk sabar, sementara saat itu yang dibutuhkannya adalah pinjaman/dana untuk melunasi hutang-hutangnya. Seandainya ada yang memberikan bantuan dana, maka stress yang dialami berkurang dan kebutuhan emosionalnya secara otomatis terpenuhi.

Selain itu, Lepore, Glaser, & Roberts, 2008 (Sarafino, 2015) menyatakan ada kalanya ketika diberikan dukungan sosial dari orang lain, muncul anggapan pad adiri individu bahwa dirinya dianggap tidak mampu menangani masalah mereka sendiri, sehingga mengakibatkan rendahnya harga diri mereka. Seperti yang dialami oleh salah satu pegawai, yang terlihat tidak nyaman ketika ada yang mencoba memberikan dukungan emosional di saat ia mengalami kemalangan/musibah.

Secara umum dapat dikatakan bahwa kondisi kerja memengaruhi *subjective well-being* seseorang. Kondisi kerja pada dasarnya mencakup kondisi sikap mental dan perilaku antar pegawai yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih maksimal dan memiliki perkembangan pada setiap unsur tertentu. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai dapat dilihat dari perspektif masyarakat dan evaluasi kinerja yang dilihat dari keterhubungannya dengan indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik. Secara umum masyarakat memandang kinerja pegawai masih rendah. Masyarakat cukup kritis dalam memonitor dan mengevaluasi pelayanan dari instansi pemerintah. Padahal *outcome* yang diharapkan dari pegawai yang memiliki *subjective well being* yang tinggi antara lain: ia mampu merasakan kepuasan dalam hidup serta mampu berkontribusi dengan lingkungannya. Hal ini sejalan dengan pemaparan Cotton dan Hart mengenai manfaat yang diperoleh pegawai ketika ada jaminan kesejahteraan pada kondisi atau lingkungan kerja, yaitu menurunnya *turn-over* dan meningkatnya *performance* pekerjaan. Artinya semakin rendah *turn-over* karyawan maka semakin meningkat tingkat kesejahteraan pada karyawan. (Cotton & Hart, 2003).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan dukungan sosial dengan *subjective well-being*. Hasil penelitian dari perhitungan regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien $r_{xy}=0,065$ dan nilai $p>0,05$ sehingga dapat

disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak artinya tidak ada hubungan dukungan sosial dengan *subjective well-being*.

Terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan kondisi kerja dengan *subjective well-being*. Secara bersama-sama dukungan sosial (X1) dan kondisi kerja (X2) memiliki daya prediksi terhadap naik turunnya *subjective well-being* (Y) sebesar koefisien r^2 sebesar 0,467 yang artinya ada 46,7% besaran keterhubungannya. Tingkat hubungan variabel dukungan sosial dan kondisi kerja dengan *subjective well-being* berada pada kategori sedang

DAFTAR PUSTAKA

- Cotton, P., & Hart, P. M. (2003). Occupational wellbeing and performance: A review of organisational health research. *Australian Psychologist*, 38(2), 118–127. <https://doi.org/10.1080/00050060310001707117>
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403–425. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Henderson, L., & Knight, T. (2012). Integrating the hedonic and eudaimonic perspectives to more comprehensively understand wellbeing and pathways to wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 196–221. <https://doi.org/10.5502/ijw.v2i3.3>
- Kaswan. (2017). *Psikologi industri & organisasi: Mengembangkan perilaku produktif dan mewujudkan kesejahteraan pegawai di tempat kerja*. Alfabeta.
- Keyes, C. L. M. (2006). Subjective Well-Being in Mental Health and Human Development Research Worldwide: An Introduction. *Social Indicators Research*, 77(1), 1–10. <https://doi.org/10.1007/s11205-005-5550-3>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan / Mangkunegara, Anwar Prabu | Electronic Library IT Telkom Surabaya*. <https://elit.ittelkom-sby.ac.id/opac/detail-opac?id=1490>
- Reuters. (2020, October 7). *Indonesian police fire water cannons at protesters rallying against jobs law*. CNN. <https://www.cnn.com/2020/10/06/asia/indonesia-jobs-law-protests-intl-hnk/index.html>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational behavior* (15th ed). Pearson.
- Sarafino, E. P. (2015). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. 2015.
- Suma'mur, A. (2020). *Higiene perusahaan dan kesehatan kerja (HIPERKES)*. Universitas Indonesia Library; Sagung Seto. <https://lib.ui.ac.id>
- Topuz, C. (2014). *Subjective Well Being Levels Of University Students*. 4(3).
- Weiten, W. (2010). *Psychology: Themes and Variations, Briefer Edition (with Concept Charts) / Wayne Weiten | download on Z-Library*. <https://singlelogin.re/book/1191132/b17ee7/psychology-themes-and-variations-briefer-edition-with-concept-charts.html>