

**DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL
BEING PADA KARYAWAN YANG BEKERJA PADA PERUSAHAAN
X**

Melinda Yosephin¹, Sutarto Wijono²

melindayosephine1104@gmail.com¹, sutarto.wijono@uksw.edu²

Universitas Kristen Satya Wacana

Abstrak

Psychological well-being merupakan aspek penting bagi karyawan dalam menghadapi tuntutan kerja. Salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan psychological well-being adalah dukungan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan psychological well-being pada karyawan PT X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional yang melibatkan 191 karyawan PT X sebagai responden. Data dikumpulkan menggunakan skala dukungan sosial dan skala psychological well-being, kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman rho dengan bantuan SPSS versi 24 karena data tidak berdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial dan psychological well-being ($r = 0,531$; $p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat psychological well-being yang dimiliki.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Psychological Well Being, Karyawan.

Abstract

Psychological well-being is an important aspect for employees in managing work demands. Social support is considered one factor that may enhance psychological well-being. This study aimed to examine the relationship between social support and psychological well-being among employees of PT X. A quantitative correlational design was employed with 191 employees as participants. Data were collected using a social support scale and a psychological well-being scale and analyzed using the Spearman rho correlation test with the assistance of SPSS version 24 due to non-normal data distribution. The results showed a positive and significant relationship between social support and psychological well-being ($r = 0.531$; $p < 0.05$). These findings indicate that higher social support is associated with higher psychological well-being among employees.

Keyword: Social Support, Psychological Well Being, Employees.

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, setiap perusahaan perlu memiliki strategi yang tepat untuk mengembangkan usahanya agar tetap eksis dan terus berkembang. Perusahaan X, yang bergerak di bidang manufaktur, menghadapi persaingan industri yang semakin ketat, baik di pasar domestik maupun internasional. Sebagai perusahaan manufaktur, kegiatan utamanya meliputi perancangan produk, pemilihan bahan baku, proses produksi, perakitan, hingga tahap finishing dan distribusi. Untuk memastikan keberlanjutan dan daya saing perusahaan, tidak hanya kualitas produk yang harus diperhatikan, tetapi juga manajemen sumber daya manusia, terutama kesejahteraan psikologis Psychological Well-Being (PWB) karyawan. Kesejahteraan psikologis karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam konteks ini, dukungan sosial memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dukungan yang diberikan oleh atasan, rekan kerja, serta lingkungan kerja yang positif dapat membantu karyawan menghadapi tekanan kerja serta meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Rahama dan Izzati (2021) menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan positif dan signifikan dengan psychological well-being karyawan, di mana karyawan yang memperoleh dukungan sosial yang lebih tinggi cenderung memiliki penerimaan diri yang lebih baik, mampu mengelola tekanan kerja secara lebih adaptif, serta menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih optimal dalam menjalankan peran kerjanya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap PWB karyawan di Perusahaan X, serta bagaimana aspek ini dapat diterapkan sebagai strategi manajemen dalam menghadapi tantangan bisnis dan persaingan industri.

Data yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 17% karyawan di PT. X memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah, 63% berada dalam kategori kesejahteraan psikologis sedang, dan hanya 20% yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian besar karyawan berada dalam kondisi psikologis yang cukup baik, masih terdapat ruang untuk peningkatan kesejahteraan mereka melalui strategi yang lebih efektif dalam mendukung aspek psikologis di tempat kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 responden, 6 diantaranya memiliki pandangan yang cukup positif terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis mereka berada pada tingkat sedang. Responden menyatakan bahwa pencapaian mereka dalam bekerja merupakan hasil dari proses yang didukung oleh berbagai intervensi, baik dari perusahaan maupun lingkungan sosial mereka. Dukungan yang mereka terima dari rekan kerja dan atasan membantu menciptakan kenyamanan, meningkatkan motivasi, serta mendukung produktivitas mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selain itu, terdapat keseimbangan antara kemandirian dalam pengambilan keputusan dan keterlibatan atasan dalam keputusan yang lebih besar, yang memberikan fleksibilitas bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Responden juga menunjukkan kemampuan beradaptasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan di tempat kerja, dengan keyakinan bahwa tantangan tersebut dapat diatasi melalui motivasi pribadi serta dukungan yang tersedia. Lebih dari sekadar menjalani pekerjaan, mereka menganggap pekerjaan sebagai bagian dari perjalanan hidup yang memiliki nilai dan makna tersendiri. Melalui interaksi dalam lingkungan kerja, mereka mendapatkan wawasan berharga dalam memahami berbagai karakter manusia, yang pada akhirnya berkontribusi pada perkembangan pribadi dan profesional mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengembangkan strategi yang dapat memperkuat dukungan sosial di tempat kerja guna meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan secara menyeluruh.

Ketergantungan berlebihan pada dukungan sosial dapat mengurangi kemandirian karyawan dalam menghadapi tekanan kerja, membuat mereka kurang adaptif terhadap

tantangan yang muncul (Mangundjaya & Amalia, 2024). Selain itu, dukungan sosial yang tidak konsisten atau tidak sesuai dengan kebutuhan individu justru dapat meningkatkan stres dan kebingungan, sementara ekspektasi terhadap dukungan yang tidak terpenuhi berisiko menimbulkan kekecewaan, demotivasi, serta konflik interpersonal di tempat kerja (Ikarani, 2023; Amanda, 2024). Namun, dukungan sosial yang memadai dapat memberikan banyak manfaat bagi kesejahteraan psikologis karyawan. Dukungan dari atasan dan rekan kerja dapat membantu mengurangi stres dan burnout, meningkatkan rasa dihargai, kepuasan kerja, serta motivasi dalam bekerja (Ikarani, 2023; Amanda, 2024). Selain itu, dukungan sosial juga memperkuat ketahanan mental karyawan, membantu mereka menjaga keseimbangan emosional, serta meningkatkan produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan. Dengan demikian, perusahaan yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang suportif dapat menciptakan kondisi yang lebih sehat dan kondusif bagi kesejahteraan karyawan serta kelangsungan bisnis dalam jangka panjang (Mangundjaya & Amalia, 2024).

Kesejahteraan psikologis (PWB) memiliki dampak signifikan dalam berbagai aspek kehidupan kerja karyawan. Dampak positif dari PWB yang tinggi meliputi peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat PWB yang baik cenderung memiliki kemampuan lebih tinggi dalam mengelola stres kerja, menjaga hubungan sosial yang sehat di tempat kerja, serta menunjukkan performa yang optimal dalam tugas-tugas mereka (Ganna & Sholichah, 2022). Sedangkan tingkat PWB yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif pada seorang karyawan, seperti meningkatnya risiko stres kerja, adanya gangguan pada kesehatan mental, serta dapat mengalami penurunan produktivitas dalam bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologi yang rendah cenderung mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya, yang dapat menyebabkan konflik antar individu serta menurunnya kualitas hubungan kerja (Siregar & Suaidah, 2024).

Menurut Ryff (2008), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis individu. Pertama, dukungan sosial, yang mencerminkan perilaku positif dari orang-orang terdekat, terutama keluarga, yang memberikan dukungan emosional bagi individu. Kedua, kepribadian, di mana individu yang ekstrovert, penuh energi, serta mampu mengelola hubungannya dengan orang lain cenderung memiliki emosi yang lebih positif. Ketiga, usia, karena kesejahteraan psikologis berkembang seiring bertambahnya usia. Keempat, jenis kelamin, di mana perempuan cenderung memiliki skor lebih tinggi dalam aspek fungsi sosial, yang berkontribusi terhadap kebahagiaan individu. Kelima, status sosial ekonomi, di mana individu dengan pendapatan lebih tinggi cenderung memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih besar dan lebih sedikit mengalami stres. Salah satu faktor yang memengaruhi dukungan sosial adalah sejauh mana karyawan menerima dorongan semangat, perhatian, penghargaan, bantuan, dan kasih sayang dari lingkungan sekitarnya. Dukungan sosial yang diterima tersebut dapat membentuk pandangan positif terhadap diri sendiri maupun lingkungan kerja, sehingga menjadi sumber motivasi untuk meningkatkan kinerja.

Dukungan sosial telah diidentifikasi sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis individu. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis, di mana semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki seseorang (Hasanuddin & Khairuddin, 2021). Selain itu, dukungan sosial dapat membantu individu mengatasi stres dan meningkatkan kemampuan penyesuaian diri, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesejahteraan psikologis yang lebih baik (Purwaningsih, Sugiarto, & Budiarto, 2023). Dukungan sosial menunjukkan efektivitas yang sangat signifikan terutama ketika diberikan oleh individu-individu yang memiliki posisi penting dalam kehidupan seseorang, khususnya mereka yang memiliki pengaruh langsung

terhadap lingkungan kerja dan performa profesional karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa keberadaan dukungan sosial memiliki kontribusi yang fundamental terhadap tingkat kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi. Dukungan sosial berfungsi sebagai sumber daya yang esensial untuk meningkatkan kondisi kesejahteraan psikologis individu. Hal ini dikarenakan bantuan yang diberikan dapat memfasilitasi individu dalam mengatasi berbagai situasi yang tidak menyenangkan atau menantang. Selain itu, dukungan sosial juga berperan sebagai sistem pendukung ketika individu sedang menghadapi permasalahan dalam kehidupan profesional maupun pribadinya. Peran penting lainnya dari dukungan sosial adalah sebagai faktor yang memfasilitasi kemampuan adaptasi individu, sehingga memungkinkan mereka untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan sosial secara lebih efektif dan konstruktif.

Dukungan sosial berperan penting dalam mencegah gangguan kesehatan mental, di mana individu dengan dukungan sosial rendah lebih rentan mengalami dampak psikologis negatif, sedangkan mereka yang mendapat dukungan tinggi cenderung lebih optimis, memiliki kecemasan lebih rendah, keterampilan interpersonal lebih baik, serta lebih mudah beradaptasi (Amillya, 2020). Keberadaan orang lain sangat dibutuhkan dalam individu karena mereka tidak dapat memenuhi kebutuhan fisik dan psikologisnya sendiri, sehingga dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, serta keluarga menjadi faktor penting dalam kesejahteraan psikologis (Sembiring & Syafrizaldi, 2022). Kurangnya dukungan sosial dapat menyebabkan burnout pada karyawan, dengan sumber dukungan yang berasal dari keluarga, kolega, atau pimpinan di tempat kerja (Mulia Sari, 2022). Selain itu, dukungan sosial juga berkaitan dengan keterlibatan individu dalam aktivitas sosial, seperti partisipasi dalam organisasi, kualitas interaksi, serta lingkungan sosial yang membentuk pengalaman dan kesejahteraan psikologis individu (Eva et al., 2020).

Dukungan sosial dari berbagai jenis hubungan dapat memengaruhi PWB dengan cara yang berbeda, yang menyoroti pentingnya mempertimbangkan hubungan sosial yang beragam (Shin & Park, 2022). Penelitian lain juga menemukan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis yang berarti bahwa mereka yang menerima dukungan sosial yang lebih tinggi dari keluarga, teman, dan individu penting mengalami kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi. Hal ini konsisten dengan temuan dari Jackson (1992) dan Heaney et al. (1995) yang mengungkapkan bahwa dukungan sosial dapat meredam efek stresor dan dengan memiliki dukungan sosial yang kuat, individu dapat mengandalkan keluarga dan orang-orang penting dalam hidup mereka untuk berbicara tentang situasi yang membuat stres dan membuat frustrasi dan ini dapat membangun kepercayaan diri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional untuk menganalisis hubungan antara dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis (PWB). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur tingkat dukungan sosial dan PWB, kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson atau regresi (Shin & Park, 2022). Penelitian memiliki kebaruan dengan fokus pada karyawan PT X yang menghadapi tantangan industri modern. penelitian ini membahas mengenai peran spesifik dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, dan keluarga serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hubungan ini. Penelitian ini juga menggunakan teknik analisis statistik terbaru, seperti model mediasi dan moderasi, untuk melihat apakah terdapat faktor lain yang memperkuat atau melemahkan hubungan antara dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya melihat hubungan langsung, tetapi juga mekanisme yang menjelaskan hubungan tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, yang bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan antara dukungan sosial (X) dan

psychological well-being (Y) pada karyawan di PT X. Pemilihan metode ini didasarkan pada kemampuannya dalam memberikan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif melalui penggunaan instrumen yang telah terstandarisasi.

HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan Penelitian dan Pengumpulan Data Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada karyawan yang bekerja di PT X, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dengan karakteristik dan tuntutan kerja yang beragam. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well being yang diperoleh karyawan. Pemilihan penelitian pada PT ini dilakukan karena jumlah karyawan yang cukup banyak serta dinamika kerja yang menuntut kemampuan adaptasi psikologis dan dukungan sosial yang berpengaruh pada tugas dan tanggung jawab yang dilakukan karyawan. Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang berisikan skala psychological well being dan skala dukungan sosial yang disebarkan melalui whatsapp dengan menggunakan media gform. Proses pengambilan data dilakukan setelah peneliti memperoleh izin dari pihak perusahaan, dengan tetap menjaga kerahsiaan identitas perusahaan dan partisipasi responden penelitian. Proses pengumpulan data berlangsung selama 10 hari dari tanggal 14 Januari 2026 hingga 24 Januari 2026. Selama proses pengisian kuesioner ini terdapat kendala diantara nya yaitu rendahnya penyebaran kuesioner pada tahap awal sehingga perlunya follow up dari salah satu karyawan yang dimana rekan peneliti untuk membantu ketercapaian pengisian responden pada kuesioner penelitian.

B. Partisipan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat total responden sebanyak 191 responden yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yaitu karyawan yang telah bekerja secara full time atau karyawan tetap dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan data tersebut, berikut data statistik deskriptif dari data demografi responden :

Tabel 1 Data Demografi Responden

Keterangan		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	106	55,5%
	Laki - laki	85	44,5%
Total		191	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini sebanyak 191 orang. Yang dimana ditinjau dari kategori jenis kelamin responden yaitu perempuan dan laki-laki. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 106 orang (55,5 %), dan responden laki-laki sebanyak 85 orang (44,5 %), hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih dominan dibandingkan responden laki-laki. Meskipun responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan namun komposisi dalam penelitian ini relatif cukup seimbang dan dapat merepresentasikan karakteristik.

Hasil Penelitian

1. Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 2 Kategori Statistik Variabel Dukungan Sosial

Interval Skor	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
> 45	Tinggi	11	5,8 %
$32 \leq X \leq 45$	Sedang	159	83,2 %
< 32	Rendah	21	11 %
Total		191	100%
Min =17, Max = 48, Mean = 38,63, SD = 6, 412			

Tabel 3 Kategori Statistik Variabel Psychological Well Being

Interval Skor	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
> 117	Tinggi	36	18,8 %
$106,5 \leq X \leq 117$	Sedang	131	68,6 %
< 106,5	Rendah	24	12,6 %
Total		191	100%
Min =95, Max = 128, Mean = 112,01, SD = 5,433			

Berdasarkan hasil kategori statistik diatas pada tabel 2 dan tabel 3 dapat diketahui bahwa dari total keseluruhan responden, sebagian responden menunjukkan pada kategori sedang baik pada variabel dukungan sosial maupun psychological well being. Pada variabel dukungan sosial sebanyak 159 responden (83,2 %) berada pada kategori sedang, kemudian kategori rendah sebanyak 21 responden (11 %), dan kategori tinggi 11 responden (5,8 %). Sedangkan pada variabel psychological well being Sebagian besar responden berada pada kategori sedang sebanyak 131 responden (68,6%), kemudian pada kategori tinggi 36 responden (18,8 %), dan kategori rendah sebanyak 24 responden (12,6%). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan PT X memiliki tingkat dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis yang cukup baik, meskipun demikian masih terdapat bebebrapa responden yang berada pada kategori rendah, yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kondisi kenyamanan karyawan agar dapat lebih optimal

2. Hasil Uji Asumsi

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian terdistribusi normal atau tidak, pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan program SPSS (Statistical Program Sosial Science) 24.0 menggunakan tarif signifikansi jika nilai $p > 0,05$ maka hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas:

Tabel 4 One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test

		Dukungan Sosial	PWB
N		191	191
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38,63	112,01
	Std. Deviation	6, 421	5,433
Most Extreme Differences	Absolute	,213	,125
	Positive	,144	,043

	Negative	-,213	-,125
Test Statistic		,213	,125
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	,000 ^c

- a. Test distribution is normal
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 pada variabel dukungan sosial dan sebesar 0,000 pada variabel psychological well being. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai $p < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terdistribusi normal

Uji Linearitas

Tabel 5 Anova Tabel

			Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Y*X	Between Groups	(Combined)	2213,034	29	76,312	3,619	,000
		Linearity	1580,814	1	1580,814	74,968	,000
		Deviation From Linearity	632,220	28	22,579	1,071	,380
	Whitin Groups		3394,945	161	21,087		
		Total	5607,979	190			

Uji linearitas yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah kedua variable memiliki hubungan yang linear dan signifikan. Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai F dari deviation from linearity adalah 1.071 dengan signifikansi 0,380 ($p > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan anatara variabel dukungan sosial dengan psychological well being karyawan pada perusahaan X memiliki hubungan yang bersifat linier.

3. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 6 Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,531**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	191	191
Y	Pearson Correlation	,531**	1
	Sig (2-tailed)	,000	
	N	191	191

Dalam penelitian ini, uji korelasi dilakukan dengan analisis Spearman rho dengan bantuan SPSS 24.0, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 dan pearson correlation sebesar 0,531 atau dapat dikatakan bahwa nilai $p < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis pada penelitian ini memiliki hubungan yang positif signifikan antara dukungan sosial dengan psychological well being karyawan yang bekerja pada perusahaan X, yaitu semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi pula psychological well being yang dimiliki karyawan. Dan sebaliknya jika semakin rendah dukungan sosial yang diperoleh karyawan maka semakin rendah pula psychological well being yang dimilikinya.

Tabel 7 Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y*X	,531	,282	,628	,395

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa dukungan sosial memberikan sumbangan efektif yang cukup terhadap psychological well being karyawan dengan nilai sebesar 28,2%. Hal ini berarti bahwa dukungan sosial cukup memiliki peran dalam menentukan terjadinya peningkatan psychological well being karyawan pada Perusahaan X.

Pembahasan

Berdasarkan hasil yang telah diberikan, penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima yang dimana terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel dukungan sosial dengan psychological well being (PWB) pada karyawan PT X. Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai korelasi koefisien korelasi sebesar $r = 0,531$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian berarti dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berperan penting dalam membentuk kondisi psikologis karyawan menjadi lebih baik dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Hal ini dapat dilihat dari bagaimana cara karyawan memaknai dukungan sosial dalam kehidupan kerja sehari-hari. Berdasarkan definisi operasional dari variabel dukungan sosial yang berupa dukungan emosional, serta penghargaan yang diperoleh dari lingkungan sekitarnya, sebagian karyawan memandang bahwa ketika mereka mendapatkan sebuah perhatian, empati, pertolongan, serta arahan yang jelas dari rekan kerja mereka menjadi lebih terdorong dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Kondisi ini dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dan mampu mengendalikan situasi dalam pekerjaan, merasa lebih dihargai, merasa memiliki peran dalam lingkungan kerja, serta memperkuat perasaan kompetendan bermakna dalam bekerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahama dan Izzati (2021) yang menyatakan bahwa karyawan yang memperoleh dukungan sosial tinggi cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang baik, terutama dalam hal penerimaan diri dan pengelolaan stress kerja. Penelitian dari Shin dan Park (2022) juga mendukung hal ini yang dimana mereka menyatakan bahwa dukungan sosial yang berasal dari teman, keluarga, dan rekan sekerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis seseorang, karena hal tersebut dapat membantu seseorang merasa diterima, dihargai, serta membuat individu tersebut mampu menghasapi tekanan sehari-hari. Penelitian lain juga memperkuat dalam penemuan ini yang menyatakan bahwa dukungan dari atasan dan rekan kerja berperan penting dalam menurunkan stress kerja serta meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Selain dukungan dari lingkungan kerja, dukungan sosial yang berasal dari keluarga dan teman juga berperan dalam menjaga stabilitas kesejahteraan psikologis karyawan. Dukungan emosional dari orang terdekat karyawan juga mampu mengurangi ketegangan atau tekanan dalam pekerjaan, dapat memberikan rasa aman, serta membantu karyawan dalam mengelola emosi negatif akibat tekanan pekerjaan. Dengan adanya dukungan ini karyawan menjadi lebih mampu menjaga keseimbangan psikologis sehingga dapat mempertahankan kondisi

psychological well being yang baik dalam jangka waktu yang panjang.

Dari data demografi responden yang diperoleh, terlihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 55,5%, sedangkan responden laki-laki sebesar 44,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perempuan cenderung lebih ekspresif dalam membangun relasi sosial dan lebih terbuka dalam mengekspresikan kebutuhan akan dukungan emosional, sehingga dukungan sosial yang diperolehnya dapat berperan besar dalam menjaga kesejahteraan psikologis dari individu tersebut. Dukungan kerja dari atasan, rekan kerja, maupun lingkungan sosial diluar pekerjaan menjadi faktor penting bagi karyawan perempuan dalam membantu mengelola tekanan kerja serta menjaga stabilitas emosi, yang pada akhirnya berkontribusi dalam peningkatan psychological well being.

Selain itu perbedaan karakteristik emosional serta cara menghadapi stres karyawan antara karyawan perempuan dan laki-laki juga dapat mempengaruhi cara individu dalam memanfaatkan dukungan sosial. Yang dimana karyawan laki-laki cenderung mengandalkan strategi coping stres secara mandiri dan jarang mengungkapkan kebutuhan emosionalnya secara terbuka, sehingga dukungan sosial yang diperolehnya tidak selalu dimanfaatkan secara maksimal. Sementara itu karyawan perempuan cenderung lebih sering membangun hubungan interpersonal yang dekat, sehingga mereka lebih mudah memperoleh dan merasakan dukungan sosial yang diterimanya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Yang dimana hal ini dapat menjadi salah satu faktor yang memperkuat hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well being pada sasaran dalam penelitian ini.

Melihat adanya hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial dengan psychological well being karyawan, perusahaan perlu memperhatikan pentingnya membangun lingkungan kerja yang suportif dan responsif terhadap kebutuhan emosional karyawan. Lingkungan kerja yang mendorong kerja sama, komunikasi terbuka, serta hubungan interpersonal yang sehat dapat membantu karyawan merasa lebih nyaman dan dihargai. Kondisi tersebut tidak hanya meningkatkan kondisi kesejahteraan psikologis karyawan melainkan juga dapat meningkatkan kinerja dan keterikatan kerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian ini telah dilakukan sebagai upaya untuk memahami untuk memahami hubungan antara dukungan sosial dan psychological well being pada karyawan PT X, namun terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, salah satu keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini adalah keterbatasan pada data demografi yang hanya mencakup jenis kelamin, sehingga belum mampu menggambarkan secara lebih jelas dari pengaruh lain seperti faktor usia, masa lama bekerja, serta tingkat pendidikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Selain itu juga terdapat kemungkinan responden mengisi kuesioner secara subjektif sesuai dengan kondisi emosional responden pada saat itu yang dapat mempengaruhi hasil pengukuran. Oleh karena itu disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel demografi lain agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi psychological well being karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial dan psychological well being

pada karyawan PT X dinyatakan diterima. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji korelasi Spearman ρ yang memperoleh nilai koefisien sebesar $r = 0,531$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima maka semakin tinggi pula tingkat psychological well being yang dimiliki karyawan. Hal ini berarti dukungan sosial memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan PT X dalam menghadapi tuntutan dinamika kerja .

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis memiliki beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran bagi Perusahaan

Pihak manajemen diharapkan dapat meberikan peluang bagi mereka untuk mengembangkan dukungan sosial kepada para karyawannya sehingga karyawan memiliki rasa nyaman dan kepedulian sehingga dapat meningkatkan psychological well being karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui kegiatan team building dengan mengadakan pelatihan komunikasi, atau program yang dapat membangun kebersamaan karyawan.

2. Saran bagi Karyawan

Saran untuk karyawan diharapkan dapat mengambil peluang untuk bisa mengambil waktu dan kesempatan untuk memperoleh dukungan sosial antara satu dengan yang lain, sehingga dapat meningkatkan kondisi psychological well being. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengelola stres dengan baik, melakukan aktivitas yang positif seperti berolahraga, melakukan hobi atau hal yang disukai.

3. Saran bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini disarankan untuk dapat mengembangkan model penelitian dengan cara menambahkan variabel lain seperti budaya kerja, kepemimpinan, jenis kelamin serta faktor kepribadian, selain itu penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan subjek penelitian menjadi lebih luas, tidak hanya dalam satu perusahaan saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Acoba, EF (2024). Dukungan sosial dan kesehatan mental: peran mediasi stres yang dirasakan. *Frontiers in Psychology* , 15 , 1330720.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1330720>
- Alawiyah, D., & Alwi, C. A. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Mimbar: Media Intelektual Muslim Dan Bimbingan Rohani*, 8(2), 30-44.
<https://journal.uiad.ac.id/index.php/mimbar/article/view/1190>
- Amillya, N. (2020). Dampak dukungan sosial terhadap kesejahteraan psikologis individu. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*, 9(1), 45-56.
<https://journal.drafpublisher.com/index.php/ijith/article/view/184>
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aspinwall, L.G. (2002). *A psychology of Human Strengths*. Washington: American Psychological Association, 9 - 22.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/10566-001>
- Azwar, S. (2019). *Pengantar psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas instrumen*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
<https://pustakapelajar.co.id/buku/reliabilitas-dan-validitas/>
- Edwards, J. R. (2004). Social support and psychological well-being among employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(2), 122–135.
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4423745/>
- Eva, F., Permatasari, R., & Nugroho, A. (2020). Aktivitas sosial dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 12(4), 67–79.
- Ganna, Q. N., & Sholichah, I. F. (2022). Pengaruh kesejahteraan psikologis (psychological well-being) terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 6033–6039.

- <https://doi.org/10.23887/jpdk.v4i4.69154>
- Jurnal Konseling Indonesia. (n.d.). Dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis. Jurnal Konseling Indonesia. Retrieved from <https://jurnal.konselingindonesia.com>
- Karani, A. (2023). Hubungan antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
- MALAYSIA, A. I., Xuan, H., Kit, L., & Wynn, L. S. (2024). Suppression, social support & psychological well-being.
- Noorrahman, M. F., Sairin, M., & Janati, J. (2023). Peran dukungan sosial dalam mengurangi prasangka sosial pada mahasiswa baru yang berstatus sebagai mahasiswa pendatang. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(5), 1751–1756. <https://ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/sentri/article/view/886>
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94–106. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41818>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing social support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 127–139. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.1.127>
- Sari, A. W. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis: Dukungan sosial sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 597–604. Universitas Negeri Surabaya.
- Sembiring, D., & Syafrizaldi, H. (2022). Pengaruh dukungan sosial terhadap kesejahteraan mental di tempat kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 14(2), 87–98.
- Shin, J., & Park, Y. (2022). The impact of social support on psychological well-being: Examining diverse social relationships. *Journal of Social Psychology*, 162(5), 678–692. <https://doi.org/10.1080/00224545.2022.2045321>
- Siregar, N. F., & Suaidah, S. (2024). Pengaruh job insecurity terhadap kesejahteraan psikologis dengan social support sebagai variabel moderasi. *Jurnal YASIN*, 2(1), 397–409.
- Smet, B. (1994). Psikologi kesehatan. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sulaiman, W. S. W., Kamaludin, M. R., Zamani, Z. A., Khairudin, R., & Wati Halim, F. (2020). Social support as a mediator in the relationship between job insecurity and psychological well-being among employees in public and private sectors. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 34(2), 1–10. <https://doi.org/10.21315/jpm2020.34.2.1>
- Wahyono, T. E. (2022). Strategi peningkatan kinerja karyawan. *OPTIMAL. Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 251–262.