

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP DUKUNGAN
ORGANISASI DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
PADA KARYAWAN KONTRAK PABRIK TEKSTIL
DI KABUPATEN SRAGEN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh:

ZAILLA NURFAZRIANI PONTO

F 100 100 158

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP DUKUNGAN
ORGANISASI DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
PADA KARYAWAN KONTRAK PABRIK TEKSTIL
DI KABUPATEN SRAGEN**

NASKAH PUBLIKASI

Oleh:

ZAILLA NURFAZRIANI PONTO

F 100 100 158

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si.
NIDN/NUP : 0609106802

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP DUKUNGAN
ORGANISASI DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
PADA KARYAWAN KONTRAK PABRIK TEKSTIL
DI KABUPATEN SRAGEN

OLEH :
ZAILLA NURFAZRIANI PONTO
F100100158

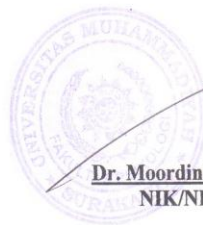
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Rabu, 17 Januari 2018 dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Achmad Dwityanto O, S.Psi., M.Si.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. Mohammad Amir, M.Si.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Setiyo Purwanto, S.Psi., M.Si.
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()

Dekan,




Dr. Moordiningsih, M.Si., Psikolog
NIK/NIDN. 0615127401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 12 April 2018

Penulis



ZAILLA NURFAZRIANI PONTO
F100100158

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP DUKUNGAN ORGANISASI
DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
PADA KARYAWAN KONTRAK PABRIK TEKSTIL
DI KABUPATEN SRAGEN**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak. Hal ini dilandasi makin banyaknya karyawan kontrak yang kesejahteraan psikologis nya tidak diperhatikan oleh pemberi kerja, tentu saja menurut persepsi individu tersebut. Beranjak dari permasalahan tersebut, penulis ingin mengetahui Persepsi terhadap Dukungan Organisasi memiliki hubungan terhadap Kesejahteraan Psikologis seorang karyawan kontrak. Adapun prasarat subyek penelitian ini adalah karyawan atau karyawan kontrak yang bekerja di pabrik, dikarenakan dalam pabrik banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja kontrak pada karyawannya, meski pegawai kantor juga ada yang sistem kerjanya juga menggunakan sistem kerja kontrak, namun subjek nya tidak sebanyak subjek di dalam pabrik, dan permasalahan yang sering muncul keluar adalah kegiatan demonstrasi dari karyawan pabrik. Melalui hipotesis mean empirik, kesejahteraan psikologis karyawan termasuk dalam kategori tinggi dan persepsi karyawan terhadap organisasi masuk dalam kategori sedang. Analisis korelasi Pearson *Product Moment* diperoleh adanya hubungan yang positif antara Persepsi terhadap Dukungan Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Kontrak. Koefisien korelasi (r_{xy}) antara Persepsi terhadap Dukungan Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis sebesar 0.417, $p < 0,01$ dan koefisien determinasi $(r_{xy})^2 = 0,1738$. Berarti sumbangan efektif variabel Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kesejahteraan Psikologis adalah sebesar 17,4%, sedangkan 82,6% sisnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Penelitian ini menghasilkan suatu kesimpulan bahwa ada korelasi positif yang sangat signifikan karena $p < 0,01$ antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis. Makin positif persepsi karyawan terhadap dukungan organisasinya, maka makin besar kesejahteraan psikologis-nya. Sebaliknya, makin negatif persepsi karyawan terhadap dukungan organisasinya, maka makin kecil kesejahteraan psikologis karyawan kontrak. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis maupun teori yang diajukan. Hal ini memberikan bukti bahwa pada karyawan kontrak, persepsi mereka terhadap dukungan organisasinya menentukan kesejahteraan psikologis mereka.

Kata Kunci: Kesejahteraan Psikologis, Dukungan Organisasi, Karyawan Kontrak

Abstract

This study aims to determine the relationship between perceived organizational support with psychological well-being on contract employees. This is based on the increasing number of contract employees whose psychological well-being is not noticed by the employer, of course, according to the individual's perception. Moving from the problem, the author wants to know Perceived Organizational Support has a relationship to the Psychological Well-Being of a contract employee. The subject matter of this research is the employee or contract worker

who works in the factory, because in the factory there are many companies that apply the contract work system to their employees, although there are also office employees who work system also use contract work system, but the subject is not as much subject in in the factory, and the problems that often arise out are the demonstration activities of factory employees. Through empirical mean hypotheses, employee psychological well-being is included in high category and employee's perceived toward organization in medium category. Pearson Product Moment correlation analysis obtained a positive relationship between Perceived Organizational Support with Psychological Well-Being of Contract Employees. The correlation coefficient (r_{xy}) between Perceived Organizational Support with Psychological Well-Being is 0.417, $p < 0.01$ and the coefficient of determination (r_{xy}^2) = 0.1738. Mean effective contribution of variable Perceived Organizational Support to Psychological Well-Being is 17,4%, while 82,6% sis is influenced by other variables. This study resulted in a conclusion that there is a very significant positive correlation because $p < 0.01$ between perceived organizational support and psychological well-being. The more positive the employee's perceived organizational support is, the greater his psychological well-being. Conversely, the more negative the employee's perceived organizational support, the less the psychological well-being of contract employees. The results of this study in accordance with the hypothesis or theory proposed. This provides evidence that to contract employees, their perceived organizational support determines their psychological well-being.

Keywords: *Psychological Well-Being, Perceived Organizational Support, Contract Employees*

1. PENDAHULUAN

Di setiap perusahaan memiliki prioritas untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya untuk mendukung usaha yang dimaksud. Sumber daya tersebut terdiri dari sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia. Sumber daya manusia adalah seluruh karyawan yang ada di dalam perusahaan baik yang berstatus karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Sedangkan sumber daya bukan manusia biasanya terdiri dari teknologi, dana-operasional atau modal, sarana dan prasarana.

Ironisnya beberapa perusahaan yang masih menganggap bahwa dengan memiliki keunggulan teknologi, dana operasional, sarana dan prasarana akan bisa mencapai tujuan perusahaan sehingga sumber daya manusia yang seharusnya menjadi aset perusahaan kurang mendapat perhatian, khususnya pada karyawan dengan status karyawan kontrak, sehingga muncul aksi demonstrasi karyawan yang menuntut pemenuhan kesejahteraan karyawannya. Hal ini mengakibatkan banyak diantara perusahaan yang mengalami penurunan usaha karena terpaksa oleh kegiatan operasional saja tanpa memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki. Padahal sebuah perusahaan tidak mungkin bisa menggerakkan proses bisnisnya

tanpa adanya unsur bantuan dari manusia. Oleh karena itu, aspek sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu faktor pendukung yang harus diperhatikan dalam perusahaan, sebab meskipun modern-nya suatu perusahaan karena banyak menggunakan kecanggihan teknologi, tapi tanpa tenaga manusia tidak akan dapat berjalan dengan sendirinya.

Demikian pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan sehingga hal tersebut saat ini menjadi indikasi sukses atau tidaknya perusahaan memenangkan persaingan dengan perusahaan lain yang memiliki bidang usaha yang sama dan sejenis dalam kondisi persaingan global. Dan sudah sewajarnya perusahaan memandang manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan jangan memandang karyawan hanya sebagai unsur yang memberikan kontribusi kepada perusahaan, tetapi juga memerlukan dukungan dari pihak perusahaan agar dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan. Untuk mendorong dan merangsang semangat kerja karyawan, maka perusahaan sangat perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Apabila hal ini dapat dipenuhi oleh perusahaan maka mereka akan mendapatkan kepuasan, kenyamanan serta integritas dalam bekerja.

Khusus bagi karyawan kontrak, permasalahan yang muncul adalah sulitnya peluang untuk promosi kenaikan status menjadi karyawan tetap. Hal ini senada dengan pernyataan Kaswan (2017) bahwa peluang karyawan untuk promosi kini semakin sedikit dalam organisasi yang hierarkinya semakin datar. Dengan status karyawan kontrak, karyawan banyak dirugikan mulai dari perbedaan tunjangan dengan karyawan tetap, kurangnya kesempatan promosi jabatan dan kekhawatiran adanya pemutusan kontrak sewaktu-waktu karena pengurangan karyawan. Bahkan, beberapa perusahaan yang tidak memperhitungkan lama kerja karyawan kontrak yang berpengaruh pada sistem pengupahannya. Padahal menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.1 Tahun 2017 ayat 2 pasal 35 no.441 tentang Struktur Dan Skala Upah, Tingkat pada turunan faktor pengalaman diartikan sebagai lama bekerja di jabatan tersebut dalam tahun:

1 = < 1 tahun;

2 = 1 s.d 2 tahun;

3 = 3 s.d 6 tahun;

4 = 7 s.d 10 tahun;

5 = > 10 tahun

Namun, implementasi di beberapa perusahaan adalah bila sistem kerja hanya dimulai dari setiap perjanjian kontrak, maka seseorang yang telah mengabdikan selama 4 tahun, (dengan 3 tahun dengan perjanjian kontrak, lalu memperpanjang kontrak selama 1 tahun), akan dianggap sebagai karyawan baru, jadi di turunkan faktor yang sudah masuk di tahap turunkan faktor 3 kembali menjadi turunkan faktor 1 kembali. Turunkan faktor ini untuk menghitung jumlah gaji/upah yang akan dibayarkan oleh perusahaan. Hal ini tentu sangat merugikan karyawan kontrak yang sudah bekerja lama di perusahaannya.

Meskipun demikian, faktor finansial atau upah bukanlah satu-satunya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Luthans (2006), berbagai penghargaan non-finansial seperti pujian, penerimaan, pengakuan, atau yang lainnya tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah survei yang telah dilakukan yakni meminta karyawan untuk memberikan nilai terhadap berbagai penghargaan, hasil penelitian menemukan bahwa penghargaan non-finansial ada pada peringkat yang lebih tinggi daripada penghargaan finansial (dalam Kaswan, 2017). Pujian atau penghargaan memiliki kekuatan yang luar biasa. Karyawan akan lebih efektif jika usaha mereka dihargai. Kinerja karyawan lebih baik jika pimpinan mereka lebih dekat dengan mereka dan karyawan akan lebih puas jika mereka dihargai, yaitu usulan, keluhan, kemajuan mereka diakui dan dihargai. (Kaswan, 2017). apalagi bila dilihat psikologis manusia membutuhkan pengakuan baik secara personal maupun pengakuan dihadapan orang banyak bisa berupa teman sejawat bahkan atasan-atasan mereka. Hal ini menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui apakah karyawan merasa sejahtera secara psikis atau tidak selama mereka bekerja di lingkungan perusahaan, karena karyawan yang memiliki kesejahteraan psikis yang baik, akan menghadapi permasalahan dengan mencari solusi terbaik.

Persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan karyawan akan sejauhmana organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraannya sebagai karyawan (Eisenberger, dkk, 1989). Karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi positif akan merasa organisasi menghargai kontribusinya dan memperhatikan kesejahteraannya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang negatif akan merasa organisasi tidak menghargai kontribusinya dan tidak memperhatikan kesejahteraannya. Persepsi dukungan organisasi memiliki peran penting dalam pembentukan setiap dimensi kesejahteraan karyawan. Dampak dari persepsi dukungan organisasi yang positif akan

memicu karyawan untuk merasa dapat memenuhi kebutuhan dalam lingkungan kerjanya, iklim dan budaya organisasi tidak menghambatnya memenuhi kebutuhan pribadinya, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, merasa dapat berkembang melalui pekerjaannya, mendapatkan kompensasi yang adil dan memuaskan, mendapatkan fasilitas yang memuaskan untuk memenuhi kebutuhannya, merasa puas terhadap pekerjaannya dan merasa pekerjaannya aman, dan tidak kekurangan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya persepsi dukungan organisasi yang negatif akan menyebabkan karyawan merasa tidak puas terhadap lingkungan kerjanya, iklim dan budaya organisasi menghambatnya untuk memenuhi kebutuhan, memiliki hubungan yang buruk dengan rekan kerja dan atasan, tidak dapat berkembang secara sepenuhnya melalui pekerjaannya, tidak mendapatkan kompensasi yang adil dan memuaskan, mendapatkan fasilitas yang tidak memuaskan, merasa tidak puas pada pekerjaannya dan status kerjanya tidak aman, dan kekurangan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Konsep yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002), menyatakan bahwa walaupun organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan adalah hal yang penting, organisasi harus tetap memperhatikan bahwa karyawan akan tetap menggabungkan dukungan nyata yang ditunjukkan oleh organisasi dengan persepsi individual yang mereka miliki. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan antara persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dengan kesejahteraan karyawan.

Berdasar hasil penelitian Ryff (2017) menunjukkan bahwa kebijakan pimpinan organisasi atau perusahaan yang dalam hal ini merupakan representasi dari dukungan organisasi akan mempengaruhi kesejahteraan orang-orang yang ada di bawahnya dalam hal ini adalah karyawan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan kontrak memiliki persepsi yang baik mengenai dukungan organisasi terhadap dirinya dan karyawan lain maka karyawan tersebut lebih sejahtera psikisnya sehingga akan mampu menghadapi permasalahan apapun yang muncul dengan penyelesaian yang baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

- 1) Mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak.
- 2) Mengetahui tingkat persepsi dukungan organisasi pada karyawan kontrak
- 3) Mengetahui tingkat kesejahteraan psikologis karyawan kontrak

- 4) Mengetahui seberapa besar sumbangan efektif persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan

Hipotesis dari penelitian ini adanya hubungan yang positif antara Persepsi dukungan organisasi karyawan dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak pabrik tekstil. Jadi, bila karyawan kontrak memiliki persepsi dukungan organisasi yang baik terhadap organisasi/perusahaan di tempat mereka kerja, maka mereka akan merasa sejahtera psikisnya.

2. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian mengenai Sample penelitian diambil dari sebagian atau 5% karyawan kontrak pabrik tekstil dengan dari total populasi (1.561 orang) = 78,5 orang atau digenapi menjadi 79 orang, atau 10% = 156,1 orang, atau digenapi menjadi 156 orang, mengambil jalan tengah rencana penyebaran skala sekitar 7,5% dari populasi yakni 117 orang, dengan melebihkan untuk 8 orang menjadi 125 skala siap sebar, karena untuk menghindari karyawan yang tidak mengembalikan atau hasil yang tidak valid. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan menggabungkan dua teknik sampling, yaitu *purposive and random sampling*, pemilihan sekelompok subjek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Nama *purposive sampling* menunjukkan bahwa teknik ini digunakan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dengan cara acak (Hadi, 1977). Menggunakan metode Likert pada 2 (dua) skala yakni skala Kesejahteraan Psikologis dan Skala Persepsi Dukungan Organisasi.

Data yang telah dibersihkan dan koefisien reliabilitasnya memuaskan telah siap untuk diolah lebih lanjut. Guna membantu meningkatkan kecepatan dan ketelitian dalam pengolahan data, telah tersedia berbagai macam paket perangkat lunak (program) computer untuk analisis data dan peneliti menganalisis data menggunakan SPSS (*Statistical Packages for Social Science*), yang dibantu oleh Biro Analisis Olah Data Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Hasil Penelitian : Pengambilan data penelitian dilakukan dari tanggal 13 sampai 16 Desember 2017 di Pabrik Tekstil Kabupaten Sragen. Pengambilan data dilakukan dengan cara membagikan skala yang disebarkan adalah berjumlah 125 bundel skala yang terdiri dari skala Persepsi terhadap Dukungan Organisasi dan skala Kesejahteraan Psikologis. Pembagian skala tersebut dilakukan oleh staff bagian Personalia dan Umum, dengan cara membagikan secara langsung pada setiap subjek yang berstatus sebagai karyawan kontrak.

Berdasarkan kebijaksanaan perusahaan, supaya tidak mengganggu jalannya aktivitas di perusahaan tersebut, apalagi yang menjadi subjek adalah para karyawan yang sangat sibuk dengan aktivitasnya setiap saat (dalam rentang shift kerja), maka pengisian skala tersebut dilakukan secara tidak langsung. Karyawan memperoleh satu bundel Skala yang berisi Skala Persepsi terhadap Dukungan Organisasi dan Skala Kesejahteraan Psikologis, dan diberi waktu 3 hari untuk mengisinya. Penanggung jawab untuk pembagian dan pengumpulan angket dilakukan oleh staff departemen personalia dan umum tersebut. Jumlah angket yang berhasil terkumpul dari yang disebarkan sebanyak 125 buah adalah sebanyak 121 buah. Empat bundle tidak kembali, semua skala yang terkumpul memenuhi syarat untuk diikutsertakan dalam analisis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis korelasi *product moment*. Sebelum dilakukan analisis maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji linearitas hubungan dan uji normalitas sebaran sebagai syarat untuk dilakukannya teknik korelasi (Hadi, 1982). Uji asumsi dilakukan dengan program *Statistical Program for Social Sciences (SPSS) for MS Windows release 16.0*

3.1 Uji Asumsi

3.1.1 Uji Normalitas Sebaran Uji normalitas sebaran yang dilakukan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa sebaran data untuk variabel Persepsi Dukungan Organisasi dan variabel Kesejahteraan Psikologis adalah masuk dalam kategori normal. Normalitas sebaran untuk variabel persepsi dukungan organisasi ditunjukkan oleh nilai signifikansi = 0,775 ; ($p > 0.05$) dan variabel Kesejahteraan Psikologis dengan nilai signifikansi = 0,628 ; ($p > 0.05$).

3.1.2 Uji Linearitas Hubungan Hasil uji linearitas pada variabel persepsi dukungan organisasi dan variabel Kesejahteraan Psikologis adalah Linear dengan nilai Sig. = 0,703 ($p > 0,05$)

3.2 Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji normalitas dan uji linearitas maka tahap selanjutnya adalah menganalisis data untuk menguji hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara Persepsi terhadap Dukungan Organisasi dan Kesejahteraan Psikologis. Analisis data tersebut menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Carl Pearson karena data yang diuji

termasuk kategori *parametrik*. Analisa korelasi menggunakan bantuan software *SPSS for MS Windows release 16.0*

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) = 0.417; dengan nilai signifikansi kurang dari 0,01 ($p < 0.01$). Hal ini menunjukkan ada korelasi positif yang sangat signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis, artinya semakin positif persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka tingkat kesejahteraan psikologis karyawan semakin meningkat atau semakin positif. Sebaliknya semakin negatif persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka tingkat kesejahteraan psikologis karyawan akan semakin rendah atau menurun.

Hasil perhitungan di atas juga menunjukkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat koefisien determinasi $(r_{xy})^2 = 0,173889$ atau 0,174. Berarti sumbangan variabel persepsi terhadap dukungan organisasi terhadap *Kesejahteraan Psikologis* adalah sebesar 17,4%, sedangkan 82,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

3.3 Analisis Kategorisasi

Hasil penelitian variabel kesejahteraan psikologis memiliki *mean empiric* (ME) = 98, 08 dan *mean hipotetic* (MH) = 77, 5 dengan standar deviasi hipotetik = 15,5 menunjukkan kesejahteraan psikologis pada subjek penelitian tergolong tinggi. Sedangkan persepsi dukungan organisasi diperoleh *mean empiric* (ME) = 58, 09 dan *mean hipotetic* (MH) = 50 dengan standar deviasi hipotetik = 13, 33 menunjukkan persepsi terhadap dukungan organisasi pada subjek penelitian tergolong sedang.

Tabel 1. Kategori, Frekuensi, dan Prosentase Kesejahteraan Psikologis

Skor	Kriteria	Frekuensi ($\sum N$)	Prosentase (%)	Rerata Empirik
$108,5 \leq X < 124$	Sangat tinggi	14	11, 57 %	98, 08
$93 \leq X < 108,5$	Tinggi	78	64, 46 %	
$62 \leq X < 93$	Sedang	29	23, 96 %	
$46,5 \leq X < 62$	Rendah			
$31 \leq X < 46,5$	Sangat Rendah			
Jumlah		121	100 %	

Tabel 2. Kategori, Frekuensi, dan Prosentase Persepsi Dukungan Organisasi

Skor	Kriteria	Frekuensi ($\sum N$)	Prosentase (%)	Rerata Empirik
$76,66 \leq X < 89,99$	Sangat tinggi			
$63,33 \leq X < 76,66$	Tinggi	29	23,966 %	58,09
$36,67 \leq X < 63,33$	Sedang	92	76,033 %	
$23,34 \leq X < 36,67$	Rendah			
$10,01 \leq X < 23,34$	Sangat Rendah			
Jumlah		121	100 %	

Tabel 3. Rangkuman Hasil Analisis Data

Uji Asumsi/ analisis	Variabel	Hasil	Keterangan (status)
Korelasi Product Moment	Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis	Koefisien $r = 0,417$ $P = 0,000$ ($p < 0,01$)	Ada korelasi positif sangat signifikan
Kategorisasi	Kesejahteraan Psikologis	Mean empiris = 98,08 Mean hipotetik = 77,5	Tergolong tinggi
	Persepsi Dukungan Organisasi	Mean empiris = 58,09 Mean hipotetik = 50	Tergolong sedang

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan ada hubungan positif antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis karyawan kontrak dapat diterima. Artinya, semakin positif persepsi terhadap dukungan organisasi dalam suatu organisasi maka kesejahteraan psikologis karyawan akan semakin tinggi.

Hal ini sesuai dengan Eisenberger, dkk (1989) yang menyatakan Persepsi terhadap dukungan organisasi merupakan keyakinan karyawan akan sejauhmana organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahtraannya sebagai karyawan. Karyawan yang memiliki persepsi terhadap dukungan organisasi

positif akan merasa organisasi menghargai kontribusinya dan memperhatikan kesejahteraannya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang negatif akan merasa organisasi tidak menghargai kontribusinya dan tidak memperhatikan kesejahteraannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian oleh Ryff (2017) yang mengemukakan pada penelitian (yang ia lakukan) tersebut menganjurkan dua arah baru dalam penelitian selanjutnya - yang pertama untuk meneliti masalah kekuasaan yang dimiliki puncak pimpinan dalam organisasi sebagai kekuatan yang mungkin bisa mempengaruhi kesejahteraan orang-orang yang berada dalam status yang lebih rendah, dan yang lainnya dimaksudkan untuk membawa perhatian ilmuwan yang lebih besar. untuk pengembangan ilmu dan kemanusiaan dalam memelihara pengalaman kehidupan yang bermakna, dan realisasi diri. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kebijakan pimpinan organisasi atau perusahaan yang dalam hal ini merupakan representasi dari dukungan organisasi akan mempengaruhi kesejahteraan orang-orang yang ada di bawahnya dalam hal ini adalah karyawan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan kontrak memiliki persepsi yang baik mengenai dukungan organisasi terhadap dirinya dan karyawan lain maka karyawan tersebut lebih sejahtera psikisnya sehingga akan mampu menghadapi permasalahan apapun yang muncul dengan penyelesaian yang baik.

Konsep yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002), menyatakan bahwa walaupun organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan adalah hal yang penting, organisasi harus tetap memperhatikan bahwa karyawan akan tetap menggabungkan dukungan nyata yang ditunjukkan oleh organisasi dengan persepsi individual yang mereka miliki. Hal ini menunjukkan terdapat sumbangan yang efektif dari variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Dari hasil analisis data diperoleh koefisien determinasi $(r_{xy})^2 = 0,174$. Hal ini berarti bahwa sumbangan efektif persepsi dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan yaitu sebesar 17,4 % dan sisanya sebesar 82,6 % adalah pengaruh dari variabel

lain. Hal ini dapat dijelaskan karena banyak faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis misalnya faktor usia, dukungan sosial, bahkan faktor religiusitas.

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui skor total tertinggi dan terendah untuk masing-masing alat ukur penelitian adalah:

- 1) Skala Kesejahteraan Psikologis
 - a) Skor total tertinggi : 120
 - b) Skor total terendah : 74
- 2) Skala Persepsi terhadap Dukungan Organisasi
 - a) Skor total tertinggi : 73
 - b) Skor total terendah : 42

Kemudian hasil rerata empiris ($\bar{X}_e$) variabel persepsi dukungan organisasi = 58,09 dan rerata hipotetiknya ($\bar{X}_h$) = 50, masuk dalam kategori Sedang. Data ini menunjukkan bahwa tingkat persepsi karyawan Pabrik Tekstil Kab. Sragen terhadap dukungan organisasinya termasuk dalam kategori sedang. Sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan organisasi di Pabrik Tekstil Kabupaten Sragen cenderung dipersepsi cukup baik oleh karyawan. Hasil rerata empirik variabel ($\bar{X}_e$) variabel kesejahteraan psikologis = 98,08 dan rerata hipotetiknya ($\bar{X}_h$) = 77,5, masuk dalam kategori Tinggi. Data ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis karyawan Pabrik Tekstil Kab. Sragen yang positif. Hal ini mengindikasikan bahwa cukup baiknya persepsi karyawan secara umum menyebabkan kesejahteraan psikologis karyawan dari karyawan Pabrik Tekstil Kab. Sragen cenderung tinggi.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

- 1) Penelitian ini menghasilkan suatu kesimpulan bahwa ada korelasi positif yang sangat signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak. Makin positif persepsi karyawan terhadap dukungan organisasinya, maka makin tinggi tingkat

kesejahteraan psikologis karyawannya. Sebaliknya, makin negatif persepsi karyawan terhadap dukungan organisasinya, maka makin rendah tingkat kesejahteraan psikologis karyawannya.

- 2) Dalam penelitian ini berhasil mendapatkan tingkat persepsi dukungan organisasi yang berada dalam kategori sedang yang ditunjukkan dengan nilai $\bar{X}_e = 58,09 > \bar{X}_h = 50$, hal ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan memiliki persepsi positif yang sedang terhadap dukungan organisasinya. Sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan organisasi cenderung dipersepsi cukup baik oleh karyawan kontrak.
- 3) Didapatkan juga bahwa tingkat kesejahteraan psikologis karyawan kontrak berada dalam kategori tinggi yang ditunjukkan dengan nilai $\bar{X}_e = 98,08 > \bar{X}_h = 77,5$, hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis karyawan kontrak cenderung tinggi.
- 4) Dalam penelitian ini juga didapatkan nilai sumbangan efektif persepsi dukungan organisasi terhadap *psychological well-being* pada karyawan yaitu sebesar 17,4 % dan sisanya sebesar 82,6 % adalah pengaruh dari variabel lain yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan kontrak.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan pabrik Tekstil di Kabupaten Sragen terhadap dukungan organisasi memiliki hasil yang positif dalam kategori sedang, sehingga memiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan. Oleh karena itu persepsi karyawan yang demikian harus tetap dijaga dan ditingkatkan lagi. Adapun alternatif yang dapat diberikan untuk melakukan usaha kearah peningkatan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi antara lain:

- 4.2.1 Penghargaan pada Kontribusi Karyawan (pengakuan, perhatian, gaji, promosi, akses informasi atau bentuk lain yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik)

- 1) memberikan dukungan pada karyawan dengan cara memberikan penghargaan-penghargaan secara periodik (baik 3 bulan sekali, atau 6 bulan sekali ataupun 1 tahun sekali) bagi karyawan yang mampu memenuhi target perusahaan, bahkan kepada yang bekerja selalu baik dan loyal kepada perusahaan seperti jaminan kenaikan status dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Sehingga karyawan dapat mengetahui secara pasti bahwa perusahaan betul-betul menghargai prestasi kerja karyawan.
- 2) Diadakan berbagai kegiatan Outbond dalam periode tertentu, (bisa 6 bulan sekali ataupun setahun sekali) agar tercipta kondisi psikologis yang sejahtera antar karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan disini ada kegiatan berupa pengumuman yang disebutkan siapa saja karyawan yang telah berprestasi dalam mencapai target produksi, dengan hasil yang cenderung tidak pernah salah sehingga karyawan lain akan termotivasi dalam bekerja, karena akan dipanggil di hadapan teman-temannya sebagai wujud keberhasilan dalam membantu perusahaan.
- 3) Mengadakan kegiatan pelatihan berupa training-training motivasi untuk karyawan yang berprestasi, jadi karyawan tersebut diharapkan setelah pulang membawa perubahan kepada teman-teman yang melihat progress yang didapat bila mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut, dan juga karyawan tersebut akan menularkan apa yang dirasakannya pada karyawan lain.
- 4) Melakukan pengelolaan dana pensiun dalam perusahaan dengan sistem debit otomatis dari gaji sebagai wujud tabungan untuk masa pensiun, agar karyawan yang telah memasuki masa pensiun tetap mendapat kesejahteraan psikologis berupa ketenangan dikarenakan adanya pemasukan rutin bulanan, dan dalam waktu setahun sekali diadakan pertemuan silaturahmi karyawan yang telah pensiun untuk memberi

masuk-masukan, nasihat dan motivasi pada karyawan yang masih aktif di perusahaan, juga ketika perusahaan mengadakan kegiatan sosial ataupun kegiatan yang melibatkan orang umum, maka karyawan yang telah pensiun tetap diundang sebagai bentuk perhatian karena telah membantu perusahaan semenjak lama.

4.2.2 Perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan (mendengar pendapat, keluhan, peraturan organisasi, pemakaian waktu untuk hal personal dan memperhatikan pekerjaan karyawan)

- 1) Menjadikan manajemen puncak sebagai pelopor untuk mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan merasa dirinya dihargai dalam operasional perusahaan.
- 2) Perusahaan meningkatkan komunikasi dan interaksi diantara anggota perusahaan di berbagai tingkat struktural dengan harapan karyawan menjadi mengerti bahwa atasan selalu memberikan dukungan kepada karyawan yang ada di bawahnya, maka suasana keakraban antar anggota perusahaan bisa diterapkan secara nyata
- 3) Memberi kesempatan kepada semua karyawan untuk menulis segala permasalahan mereka bila tidak berani menyampaikan secara langsung dengan mencantumkan nomor handphone sekali pakai pada pihak personalia dan pihak personalia dapat membalas pesan tersebut disela-sela waktu yang ada untuk membantu karyawan dalam menghadapi masalah-masalah pribadi baik diri sendiri maupun masalah keluarganya, namun tetap lebih baik membicarakan secara langsung ke bagian personalia sehingga akan ada sesi konseling.
- 4) Memberi kesempatan kepada seluruh karyawan untuk menulis apa saja saran dan kritik yang bisa membangun perusahaan dalam menjalankan kebijakan dan pembangunan lingkungan kerja yang efektif dan menyenangkan untuk seluruh karyawan. Sebaiknya dilakukan setahun sekali sehingga dapat diambil kesimpulan berupa poin-poin besar apa

saja yang dapat diambil untuk diterapkan ke dalam sistem manajemen perusahaan.

- 5) Menyarankan tiap-tiap shift dalam masing-masing unit memiliki kelompok-kelompok kecil yang terdiri dari beberapa orang yang mereka akan adakan pertemuan secara berkelanjutan baik pekanan maupun bulanan untuk diskusi rutin, saling berbagi masalah pribadi agar saling memotivasi dan mendukung agar tercapainya target perusahaan.
- 6) Mengadakan pengajian rutin pada karyawan yang beragama Islam dan kegiatan ibadah lainnya untuk yang beragama selain Islam, dimana dalam kajian ini akan membuat karyawan semangat dalam bekerja namun tidak melupakan kebahagiaan hatinya dalam mengenal lebih baik mengenai Tuhannya.
- 7) Menyiapkan beberapa ustadz atau orang yang dihormati yang *standby* di mushola perusahaan untuk menjadi tempat bicara baik menasehati bila karyawan sedang *down* dan mendukung tujuan perusahaan dalam mensejahterakan psikologis karyawannya.

Alternatif tersebut dapat diterapkan agar kondisi kesejahteraan psikologis karyawan kontrak dapat terjaga dengan baik sehingga mampu mendorong produktivitas seluruh anggota perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan bersama-sama.

PERSANTUNAN

Terimakasih banyak kepada Dosen Pembimbing Skripsi saya Pak Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si dan berbagai pihak yang mendukung saya dalam pencapaian penyelesaian skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, Saifuddin. 1999. *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

- _____. 2017. *Metode Penelitian Psikologi*. Edisi II. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*, edisi-2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 1995. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Edisi II. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____. 1996. *Tes Prestasi: Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Edisi II. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Berita Negara Republik Indonesia No 441, 2017 Kemenaker (Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia = M. Hanif Dhakiri). Struktur Dan Skala Upah dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomer 1 Tahun 2017 Tentang Struktur Dan Skala Upah 21 Maret 2017. Diperoleh dari on-line (<http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/arsip/bn/2017/bn441-2017.pdf>. (www.peraturan.go.id) p.35 in pdf, 2017 no.441, diakses pada tanggal 2 November 2017, jam 20.45 (WIB)
- Chaplin, James P. 2009. *Kamus Lengkap Psikologi* (Terjemahan oleh Dr. Kartini Kartono). Jakarta: Rajawali Press.
- Eisenberger, Robert (2017). *Perceived Organizational Support* (Web Resmi), on-line, diperoleh dari <http://classweb.uh.edu/eisenberger/perceived-organizational-support/>, diakses pada tanggal 23 November 2017, jam 10.00 am (WIB)
- Eisenberger, et.al. 2014. The Supervisor POS-LMX-subordinate POS chain: Moderation by reciprocation wariness and supervisor's organizational embodiment. *Journal of Organizational Behavior* (J. Organiz Behav) Published online 20 June 2013 in Wiley Online Library (wileyonlinelibrary.com) DOI: 10.1002/job.1877
- Engger, 2015. *Adaptasi Ryff Psychological Well-Being Scale dalam Konteks Indonesia*. (Skripsi, Tidak diterbitkan) Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Hadi, Sutrisno. 1974. *Statistik Edisi 2015*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____. 1982. *Metodologi Riset*, Jilid II. Yogyakarta, Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- _____. 1977. *Statistik*. Jilid 2. Yogyakarta: ANDI

- Kaswan, 2017. *Psikologi Industri & Organisasi :Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta
- Kerlinger, Fred N. 1998. *Asas-asas Penelitian Behavioral* (Terjemahan oleh Drs. Landung R. Simatupang). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Page, K.M., & Vella-Brodrick, D.A. 2009. The ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of employee well-being: A new model. *Soc Indic Res*, 441-458
- Ryff, Carol D. 2017. Eudaimonic well-being, inequality, and health: Recent findings and future directions. *Springer-Verlag Berlin HeidelbergInt. Rev Econ* (2017) 64:159–178 DOI 10.1007/s12232-017-0277-4
- Ryff, C.D, Heller, A.S, Schaefer, S.M, Reekum, C.V & Davidson, R.J, 2016. Purposeful Engagement, Healthy Aging, and the Brain. *Geropsychiatry & Cognitive Disorders Of Late Life (P Newhouse, Section Editor)* Published online: 22 October 2016 # Springer International Publishing AG. *Curr Behav Neurosci Rep* (2016) 3:318–327 DOI 10.1007/s40473-016-0096-z
- Ryff, Carol D. 2014. Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychother Psychosom* 2014; 83:10-28 <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Ryff, Carol D. (1989). Happiness is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. & Keyes, Corey L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. doi:10.1037/0022-3514.69.4.719
- Shaughnessy J.J, Zechmeister E.B, & Zechmeister J.S, 2006. *Metodologi Penelitian Psikologi*. Edisi ke Tujuh (Terjemahan oleh Helly Prajitno S. & Sri Mulyantini Soetjipto) Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Suryabrata, Sumadi. 2000. *Pengembangan Alat Ukur Psikologi*. Yogyakarta: ANDI
- Tjandraningsih, Herawati, Suhadmadi, 2010. *Diskriminatif dan Eksploitatif: Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing di Sektor Industri Metal di Indonesia*, Bandung: AKATIGA-FSPMI-FES
- Wright, T.A., & Cropazano, R. 2000. Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.

Wright, T.A., Cropazano R., Denney P.J., & Moline G.L, 2002. When a happy worker is a productive worker: A preliminary examination of three models . *Canadian Journal of Behavioral Science*,34(3), 146-150.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan. Diperoleh dari on-line
(http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf)