

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DAN  
KESEIMBANGAN KERJA KELUARGA DENGAN  
KEBAHAGIAAN KARYAWAN**



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

**Oleh :**

**PRIHASTI ANNISA ISWARI PUTRI**

**F100150200**

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

**2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DAN KESEIMBANGAN  
KERJA KELUARGA DENGAN KEBAHAGIAAN KARYAWAN**

**PUBLIKASI ILMIAH**

**Oleh :**

**PRIHASTI ANNISA ISWARI PUTRI**

**F100150200**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



**Achmad Dwityanto O.,S.psi,M.si**

**NIK./NIDN. 805/0609106802**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DAN KESEIMBANGAN  
KERJA KELUARGA DENGAN KEBAHAGIAAN KARYAWAN**

**OLEH :**

**PRIHASTI ANNISA ISWARI PUTRI**

**F100150200**

**Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada Hari Selasa, 26 November 2019  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

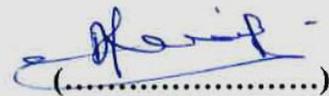
**Dewan Penguji:**

1. Achmad Dwityanto O., S.Psi, M.si  
(Ketua Dewan Penguji)



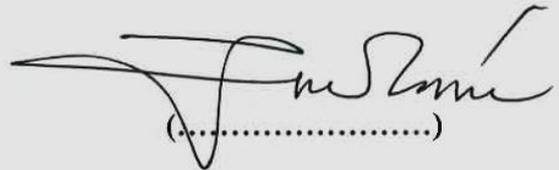
(.....)

2. Dr. Daliman , SU  
(Anggota I Dewan Penguji)



(.....)

3. Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog  
(Anggota II Dewan Penguji)



(.....)



**Dekan,**

**(Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si, Psikolog)**

**NIP. 838/0624067301**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi 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 ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 20 November 2019

Penulis



**PRIHASTI ANNISA ISWARI PUTRI**

**F100150200**

## **HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DAN KESEIMBANGAN KERJA KELUARGA DENGAN KEBAHAGIAAN KARYAWAN**

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dan keseimbangan kerja keluarga dengan kebahagiaan karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan di Indsutri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT). Subjek penelitian ini yaitu terdiri dari karyawan bagian sewing divisi garmen PT. Dan Liris sebanyak 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu quota sampling. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah skala Kebahagiaan, skala Dukungan Sosial dan skala Keseimbangan Kerja Keluarga. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi parametrik regresi berganda. Hasil analisis yang diperoleh dari penelitian ini yaitu 1) nilai F sebesar 25,243 dengan Sig. sebesar 0,000 dimana ( $p < 0,01$ ) artinya ada hubungan antara dukungan sosial dan keseimbangan kerja keluarga terhadap kebahagiaan karyawan, 2) nilai F sebesar 0,542 dan Sig. Sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) artinya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan kebahagiaan karyawan, 3) nilai F sebesar 0,499 dan Sig. sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara keseimbangan kerja keluarga dengan kebahagiaan karyawan. Hasil kategorisasi kebahagiaan, dukungan sosial dan keseimbangan kerja keluarga pada karyawan bagian sewing divisi garmen PT. Dan Liris tergolong sedang.

**Kata Kunci** : kebahagiaan, dukungan sosial, keseimbangan kerja keluarga

### **Abstract**

The purpose of this study was to determine the relationship of social support and family work balance with employee happiness. This research uses quantitative methods. The population in this study are employees in the Textile Industry and Textile Products (TPT). The subject of this study consisted of employees of the sewing division of the garment division of PT. Dan Liris as many as 100 employees. The sampling technique used is quota sampling. Data collection tools in this research are Happiness scale, Social Support scale and Work Family Balance scale. Data analysis techniques using multiple regression parametric correlation analysis. The results of the analysis obtained from this study are 1) F value of 25,243 with Sig. equal to 0,000 where ( $p < 0.01$ ) means that there is a relationship between social support and work family balance on employee happiness, 2) F value of 0.542 and Sig. 0,000 ( $p < 0.01$ ) means that there is a very significant positive relationship between social support and employee happiness, 3) an F value of 0.499 and Sig. of 0,000 ( $p < 0.01$ ) meaning that there is a very significant positive relationship between work family balance and employee happiness. The results of the categorization of happiness, social support and of the work family balance in the sewing division employees of PT. Dan Liris is classified as medium.

**Keywords** : happiness, social support, work family balance

## **1. PENDAHULUAN**

Pada saat ini banyak karyawan yang memiliki tuntutan dalam hidupnya. Sebuah pekerjaan terkadang dilakukan tidak hanya sebagai suatu kesenangan semata melainkan tuntutan dalam hidup yang harus dipenuhi. Seorang karyawan dituntut untuk dapat beradaptasi dengan pekerjaan yang di tekuninya saat ini. Hal tersebut bukanlah sesuatu yang mudah untuk dilakukan, terkadang dalam menjalani suatu hal yang tidak sesuai keinginan akan banyak menghadirkan faktor-faktor yang memicu ketidak bahagiaan pada diri karyawan. Kebahagiaan sendiri menurut Lyubomirsky (dalam Meriam Oriliand Matheous, 2017) bahwa sebuah kebahagiaan itu merupakan sebagai penilaian yang subyektif dan global dalam menilai diri sebagai orang yang bahagia atau tidak. Dimana hal ini dinilai berdasarkan kriteria-kriteria subyektif yang dimiliki oleh masing-masing individu. Sedangkan kebahagiaan sendiri merupakan sebuah emosi positif dan aktivitas positif yang disukai oleh individu (Seligmen, 2005).

Tahun 2014, JobStreet.com melakukan survey dimana hasilnya 73% karyawan di pulau Jawa merasa tidak puas dengan pekerjaannya salah satu penyebabnya adalah karyawan yang tidak memiliki dukungan sosial di tempat kerjanya serta adanya beban pekerjaan yang terus menghantui sehingga untuk beristirahat tidak bisa. Hal ini menunjukkan bahwa orang-orang tersebut belum dapat memiliki keseimbangannya dalam kerja dan keluarga. Bahkan jika hal ini tetap dibiarkan, beban pekerjaan yang tidak kunjung selesai dan kurangnya dukungan dari pasangan hidup akan menimbulkan suatu konflik. Oleh karena itu pentingnya memiliki keseimbangan pada peran sebagai pekerja dan juga di dalam keluarga, karena hal ini tidak hanya akan menyeimbangkan kehidupan seseorang di rumah tapi juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang di tempat ia bekerja.

Menurut Sarafino (dalam Uraningsari dan M As'ad, 2016) dukungan sosial mengacu pada memberikan kenyamanan kepada orang lain, merawat serta menghargai. Dukungan dari teman kerja dan atasan di tempat kerja juga dapat memotivasi seorang karyawan untuk dapat mencapai rasa nyaman dan kepuasaanya sehingga dapat merasakan kebahagiaan. Selain hal tersebut tempat

kerja juga mengalami perubahan signifikan dengan meningkatnya fleksibilitas tempat dan waktu kerja. perubahan ini akan mempengaruhi kehidupan ibu pekerja dan keseimbangan pekerjaan dan keluarga. kebahagiaan ibu yang bekerja dipengaruhi baik oleh faktor-faktor yang berasal dari keluarga, terutama hubungan pernikahan serta faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan pekerjaan (Afiantin, dkk, 2016)

Karyawan wanita yang sudah memiliki peran ganda tanpa adanya dukungan sosial yang di dapatkan akan mempengaruhi kebahagiaan ditempat kerja. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Rini (dalam Flora Grace Putrianti, 2007) dukungan oleh seorang suami terhadap istri yang sedang menjalani peran ganda dalam kondisi ini umumnya seorang istri akan merasakan kepuasan dan kebahagiaan dalam keluarga maupun karirnya. Dukungan dan keseimbangan kerja keluarga (*work-family balance*) bukanlah hal yang mustahil didapatkan bahkan saat seseorang dapat merasakan kepuasan serta kebahagiaan yang didapatkannya maka akan ada banyak hal positif yang bisa ia dapatkan. Sedangkan bagi seseorang karyawan perempuan yang tidak mendapatkan dukungan dan keseimbangannya bisa saja akan menjadi menimbulkan konflik kerja keluarga (*work-family conflict*) dalam kehidupannya.

Hal tersebut juga terlihat dari hasil wawancara pada PT Danrilis di kota Solo bahwa menurut bapak Adi selaku kepala personalia divisi garmen bahwa bagian personalia juga memberikan pelayanan bagi karyawan yang sedang memiliki masalah dengan keluarga maupun teman satu pekerjaannya, hal ini dilakukan agar dapat menjaga kenyamanan bagi para pekerja untuk dapat optimal dalam melakukan pekerjaannya. Tidak hanya itu dari bagian kepala personalia pusat bapak Heri juga mengungkapkan telah banyak juga fasilitas yang disediakan oleh PT Danrilis kepada para karyawannya untuk dapat menunjang kinerja karyawan. Seperti adanya klinik yang dapat digunakan untuk karyawan yang sakit, ruang laktasi bagi karyawan perempuan, adanya reward yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi untuk dapat memperoleh pendidikan yang lebih tinggi lagi. Namu dari semua fasilitas yang sudah di berikan masih ada beberapa karyawan yang dari pribadi menganggap hal tersebut kurang hal ini lihat

dari adanya beberapa karyawan yang keluar dikarenakan adanya kepentingan keluarga atau karena sudah mendapatkan pekerjaan baru.

Dari paparan yang sudah dijelaskan sudah terlihat bagaimana kondisi kebahagiaan pada karyawan saat ini terutama bagi karyawan yang memiliki peran ganda dalam kehidupannya. Tidak semua karyawan dapat menyesuaikan dan bahagia dengan apa yang dijalani di perkerjaan dan keluarganya. Maka dari hal tersebut dapat diperoleh rumusan masalah apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dan keseimbangan kerja keluarga dengan kebahagiaan karyawan? Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan antara dukungan sosial dan keseimbangan kerja keluarga dengan kebahagiaan.

## **2. METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan penyebaran skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kebahagiaan, skala dukungan sosial dan skala keseimbangan kerja keluarga. Skala kebahagiaan dimodifikasi dari skala Deviana Maharani (2015) yang mengacu pada berdasarkan aspek dari teori E. Diener E. Diener, Oishi dan Lucas. Skala dukungan sosial dimodifikasi dari skala Eka Yunita Sari Aristiani (2015) yang mengacu pada berdasarkan aspek dari teori House dan skala keseimbangan kerja keluarga disusun berdasarkan aspek dari teori Greenhaus, Collin & Shaw Shaw ( dalam Novenia & Ratnaningsih, 2017).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di Indsutri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT), yang mengambil sampel dari karyawan bagian sewing divisi garmen PT. Dan Liris sebanyak 100 karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *non random sampling* dengan prosedur *quota sampling*, yaitu teknik yang dipakai dengan cara menentukan jumlah (kuota) sampel sebelum melakukan penelitian berdasarkan karakteristik atau ciri tertentu yang telah ditentukan peneliti (Azwar, 2018).

Validitas dilakukan melalui *expert judgement* yang dilakukan oleh tiga orang dosen yang memberikan penilaian yang sesuai dengan definisi, aspek dan indikator variabel skala yang digunakan. Selanjutnya uji rebiabilitas terpenuhi dari

ketiga skala yang ada dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Ketiga skala tergolong reliabel, pada skala kebahagiaan diperoleh angka koefisien reabilitasnya sebesar 0,904, pada skala dukungan sosial sebesar 0,913 dan pada skala keseimbangan kerja keluarga sebesar 0,849. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi parametrik regresi berganda dengan bantuan program *SPSS 15 for windows*.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian berdasarkan analisis data membuktikan bahwa dukungan sosial dan keseimbangan kerja keluarga berpengaruh terhadap kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil nilai F sebesar 25,243 dengan signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,000 dimana  $p < 0,01$ . Hal ini dapat diartikan bahwa ada hubungan antara dukungan sosial dan keseimbangan kerja keluarga terhadap kebahagiaan pada karyawan.

Karyawan wanita yang memiliki peran ganda tanpa adanya dukungan sosial yang didapatkan akan mempengaruhi kebahagiaan ditempat kerja. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Rini (dalam Flora Grace Putrianti, 2007) dukungan oleh seorang suami terhadap istri yang sedang menjalani peran ganda dalam kondisi ini umumnya seorang istri akan merasakan kepuasan dan kebahagiaan dalam keluarga maupun karirnya. Dukungan sosial dan keseimbangan kerja keluarga (*work-family balance*) bukanlah hal yang mustahil didapatkan bahkan saat seseorang dapat merasakan kepuasan serta kebahagiaan yang didapatkannya maka akan ada banyak hal positif yang bisa ia dapatkan. Sedangkan bagi seseorang karyawan perempuan yang tidak mendapatkan dukungan dan keseimbangannya bisa saja akan menjadi menimbulkan konflik kerja keluarga (*work-family conflict*) dalam kehidupannya.

Hasil penelitian berdasarkan analisis data, menunjukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan kebahagiaan yang dapat dilihat dari hasil korelasi  $r_{(x1y)}$  sebesar 0.542 dengan signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,000 dimana  $p < 0,01$ , yang artinya semakin tinggi dukungan sosial maka kebahagiaan karyawan di tempat kerja semakin tinggi, begitu pula sebaliknya

semakin rendah dukungan sosial maka semakin rendah kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Sirota, Mischkind & Meltzer (dalam Hakim & Berlian, 2014) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor penting untuk memperoleh kebahagiaan dan antusias dari karyawan, salah satunya adalah pertemanan antara rekan yang ada di dalam satu kelompok. Pertemanan antara rekan kerja merupakan salah satu yang mendukung adanya dukungan sosial di tempat kerja. Dukungan sosial dapat tercipta dengan adanya petemanan yang dimana menciptakan sebuah kenyamanan dalam tempat kerja, tidak hanya dari teman tapi diharapkan juga adanya dukungan sosial yang diberikan oleh atasan kepada para bawahan. Hal tersebut juga terlihat jelas dalam hasil Siska Wulandari & Ami Widyastuti (2014) menunjukkan jalinan yang baik dengan orang-orang dan atasan di tempat kerja dapat menimbulkan kebahagiaan seorang pekerja di tempat kerja. Hal ini di peroleh dengan presentasi sebesar 47,2 % yang merupakan presentasi tertinggi dari pada faktor-faktor yang lain. Disini dapat dilihat bahwa adanya dukungan sosial dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan mampu mengurangi beban kerja dan munculnya rasa kekeluargaan dan saling mengerti satu sama lain.

Hasil menunjukkan bahwa tingkat kebahagiaan karyawan sewing divisi garmen di PT. Dan Rilis memiliki rerata yang tergolong sedang. Hal ini merefleksikan bahwa karyawan cukup nyaman dengan lingkungan sekitarnya saat ini yang dimana hal tersebut menimbulkan kebahagiaan bagi karyawan di tempat kerja. Hasil dari tingkat dukungan sosial juga memiliki rerata yang cukup. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa sebagian besar karyawan bagian sewing divisi garmen PT. Dan Rilis cukup mendapatkan rasa puas atas apa yang telah didapat di tempat kerja. sehingga adanya dukungan sosial juga memberikan rasa nyaman sehingga para karyawan betah selama bekerja. Dukungan sosial yang diberikan dapat berupa banyak macam, salah satunya adalah appraisal support, yaitu adanya bantuan yang berupa nasehat yang berkaitan dengan pemecahan suatu masalah untuk membantu mengurangi stressor (Cohen dan Hobeman, dalam

Sitepu, 2018). Bentuk dukungan tersebut merupakan salah satu yang dilakukan di bagian sewing divisi garmen PT. Dan Rilis, dimana menurut hasil wawancara dari Bapak Adi selaku kepala personalia divisi garmen bahwa bagian personalia juga memberikan pelayanan bagi karyawan yang sedang memiliki masalah dengan keluarga maupun teman satu pekerjaannya, hal ini dilakukan agar dapat menjaga kenyamanan bagi para pekerja untuk dapat optimal dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian pada analisis data korelasi  $r_{(x_2y)}$  sebesar 0.499 dengan signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,000 dimana  $p < 0,01$  yang artinya ada hubungan positif yang signifikan antara keseimbangan kerja keluarga dengan kebahagiaan pada karyawan,. Hal ini menunjukkan semakin tinggi keseimbangan kerja keluarga maka kebahagiaan karyawan di tempat kerja semakin tinggi. Begitupun sebaliknya semakin rendah keseimbangan kerja keluarga maka semakin rendah kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Weiten, Dunn, and Hammer (dalam Afiatin, dkk, 2016) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kebahagiaan, antara lain adalah adanya faktor cinta, pernikahan dan kepuasan hubungan dan juga faktor pekerjaan. Bagi seorang ibu pekerja yang dimana statusnya sudah menikah bahkan diantaranya sudah memiliki anak pastilah sulit untuk menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dengan keluarga. Selain hal tersebut tempat kerja juga mengalami perubahan signifikan dengan meningkatnya fleksibilitas tempat dan waktu kerja. perubahan ini akan mempengaruhi kehidupan ibu pekerja dan keseimbangan pekerjaan dan keluarga. kebahagiaan ibu yang bekerja dipengaruhi baik oleh faktor-faktor yang berasal dari keluarga, terutama hubungan pernikahan serta faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan pekerjaan (Afiantin, dkk, 2016)

Hasil menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan kerja keluarga karyawan sewing divisi garmen di PT. Dan Rilis memiliki rerata yang tergolong sedang. Hal ini merefleksikan bahwa karyawan yang ada di divisi sewing dapat menyeimbangkan perannya antara di pekerjaan dan di dalam kehidupan

keluarganya. Adapun hasil berupa sumbangan efektif yang diberikan variabel dukungan sosial terhadap kebahagiaan karyawan sebesar 29,4%. Kemudian pada variabel keseimbangan kerja keluarga terhadap kebahagiaan karyawan sebesar 24,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti yang dapat mempengaruhi kebahagiaan karyawan. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam kebahagiaan karyawan PT. Dan Rilis lebih besar dipengaruhi oleh dukungan sosial.

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah: terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan keseimbangan kerja keluarga dengan kebahagiaan karyawan, dukungan sosial memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kebahagiaan karyawan dan keseimbangan kerja keluarga memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kebahagiaan karyawan. Tingkat kebahagiaan dukungan sosial dan keseimbangan kerja keluarga di tempat kerja tergolong sedang. Besarnya sumbangan efektif yang diberikan variabel dukungan sosial terhadap kebahagiaan karyawan sebesar 29,4%. Kemudian pada variabel keseimbangan kerja keluarga terhadap kebahagiaan karyawan sebesar 24,9%.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afiatin, T., Ilma P. I., Annisa Y. W., Lettytia U. & Febri M. B. (2016). Happiness of working mother through family life stage. *Anima Indonesia Psychological Journal*. 31(3), 101 – 110
- Aristani, Eka Yunita Sari. (2015). Hubungan antara dukungan sosial dengan burnout pada perawat (Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta). Diunduh dari <http://eprints.ums.ac.id/3708/>
- Azwar, Saifuddin. (Cetakan XIII edisi II 2018). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Greenhaus, J. H., Karen M. C., Jason D. S.. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510 - 531

- Hakim, Lukman & Berlian Gressy Septarini. (2014). Hubungan antara otonomi kerja dengan kebahagiaan kerja pada industri kreatif (Relation of work autonomy with happiness at work in creative industry). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 03(01), 210 – 217
- Maharani, Deviana. (2015). Tingkat kebahagiaan (happiness) pada mahasiswa fakultas ilmu pendidikan universitas negeri yogyakarta. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta Yogyakarta.
- Matheos, Meriam Oriliand. (2017). Faktor-faktor determinan kebahagiaan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Bank Bukopin Tbk. cabang Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 5(4), 611-630.
- Novenia, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan work- family balance pada guru wanita di sma negeri. *Jurnal Empati*, 6(1), 97–103.
- Putrianti, Flora Grace. (2007). Kesuksesan peran ganda wanita karir ditinjau dari dukungan suami, optimisme, dan strategi coping. *Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 9(1), 3 - 17
- Seligmen, Martin E. P. (2005). Orientation to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, 6(1), 25 – 41
- Sitepu, Adi Julian Mehta. (2018). Pengaruh dukungan sosial, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota pada satuan reserse narkoba di kepolisian resor Banjarbaru. *KINDAL*, 14(3), 201 - 209
- Uraningsari, Fitrie dan M As'ad Djalali. (2016). Penerimaan diri, dukungan sosial dan kebahagiaan pada lanjut usia. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(1), 15 - 27
- Wulandari, Siska & Ami Widyastuti. (2014). Faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja. *Jurnal Psikologi*, 10 (1), 49-60