

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DAN SUBJECTIVE  
WELL-BEING PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) YANG  
MEMASUKI MASA PERSIAPAN PENSIUN (MPP) DI KOTA  
MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Pembimbing:**

Elvita Bellani, S.Psi, M.Sc

Suryadi Tandiayuk, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog

**Oleh :**

Pratiwi Hutomo

Q111 12 255



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**2017**

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DAN SUBJECTIVE WELL-BEING  
PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) YANG MEMASUKI MASA  
PERSIAPAN PENSIUN (MPP)DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana  
pada Program Studi Psikologi Fakultas  
Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

Pembimbing I :

Elvita Bellani, S.Psi, M.Sc

Pembimbing II:

Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Oleh: Pratiwi  
Hutomo Q111  
12 255



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
MAKASSAR  
2017**

SKRIPSI

HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DAN *SUBJECTIVE WELL-BEING*  
PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) YANG MEMASUKI MASA  
PERSIAPAN PENSIUN (MPP) DI KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh:

Pratiwi Hutomo

Q11112255

Disetujui untuk diajukan dihadapan Dewan Penguji Skripsi  
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin

Makassar, November 2017

Pembimbing I



Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc  
NIP. 19860418 201101 2 020

Pembimbing II



Suryadi Tandiyuk, M.Psi., Psikolog  
NIDK. 8895650017

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



Dr. Muhammad Tama .Psi.  
NIP. 19641231 199002 1 0

SKRIPSI

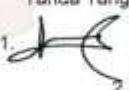

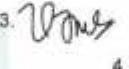



HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DAN *SUBJETIVE WELL-BEING* PADA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) YANG MEMASUKI MASA PERSIAPAN  
PENSIUN (MPP) DI KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh:

**Pratiwi Hutomo**  
Q11112255

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
Pada tanggal 22 November 2017:

**Menyetujui,**  
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.	Ketua	1. 
2.	Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi, Psikolog	Sekretaris	2. 
3.	Umniyah Saleh, S.Psi, M.Psi, Psikolog	Anggota	3. 
4.	Hillman Wirawan, S.Psi, M.M, M.A.	Anggota	4. 
5.	Elvita Bellani, S.Psi, M.Sc	Anggota	5. 
6.	Suryadi Tandiyuk, M.Psi, Psikolog	Anggota	6. 

**Mengetahui:**

Wakil Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Kedokteran

  
**Prof. dr. Rosdiana Natzir, Ph.D**  
NIP. 19570326 198803 2 001

  
Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

  
**Dr. Muhammad Tamar, M.Psi**  
NIP. 19641231 199002 1 004

## PERNYATAAN

Dengan ini Saya menyatakan bahwa:

- Karya tulis ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (sarjana, magister, dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
- Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Penguji.
- Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
- Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Hasanuddin.

Makassar, 21 November 2017

Yang membuat pernyataan.



Pratiwi Hutomo

## ABSTRAK

Pratiwi Hutomo, Q11112255, Hubungan Dukungan Sosial dan *Subjective Well-Being* Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang Memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP) di Kota Makassar, *Skripsi*, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin, 2017.

xi+ 65 halaman, 14 Lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan subjective well-being pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP) di Kota Makassar. Subjek dipilih dengan mengambil semua populasi PNS yang memasuki Masa Persiapan Pensiun yaitu sebanyak 71 orang. Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu *social provision scale* dan skala *subjective well-being* dan dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi Spearman.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana hasil penelitian menunjukkan dukungan sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP) kebanyakan berada dalam kategori tinggi dan subjective well-being Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang Memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP) kebanyakan berada pada kategori sedang. Uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dan *subjective well-being* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP),  $r_s=0.578$ ,  $p=0.000$  ( $p<0,005$ ). Hal ini berarti jika dukungan sosial yang diterima Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP) tinggi maka subjective well-being juga tinggi.

**Kata Kunci: Dukungan Sosial, Subjective Well-Being, Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang Memasuki Masa Persiapan Pensiun.**

**Daftar Pustaka 47 (1984 – 2017)**

## ABSTRACT

*Pratiwi Hutomo, Q11112255. Correlation between Social Support and Subjective Well-Being in Civil Servants Preparing for Retirement in Makassar. Thesis, Faculty of Medicine, Dept of Psychology, Universitas Hasanuddin, 2017.*

*Xi+65 pages, 14 attachments*

*This study aims to examine the correlation between social support and subjective well-being in civil servants who are preparing for retirement in Makassar. All civil servants are selected to participate in this study, but only 71 participants returned the scales given. This research uses two scales, i.e. the social provision scale and the subjective well-being scale, analyzed by the Spearman correlation.*

*The result of this study shows that most of participants are in high-level of social support and medium-level of subjective well being.. This study also shows that there is a high correlation between social support and subjective well being,  $r_s = 0.578$ ,  $p = 0.000$  ( $p < 0.005$ ). It means that if social support for retiring civil servants are high then subjective well-being is also high.*

**Keywords: Social Support, Subjective Well-Being, Civil Servants Preparing for Retirements**  
**References 47 (1984-2017)**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan YME, karena berkat, rahmat dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Hubungan Dukungan Sosial dan *Subjective Well-Being* Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang Memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP) di Kota Makassar”**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dan *subjective well-being* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP) di Kota Makassar. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Psikologi. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki.

Selama menyelesaikan penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut membantu, khususnya:

1. Kedua orang tua, Ronny Hutomo dan Irawaty Hutomo, yang telah memberikan kepercayaan, kasih sayang, doa, dan dukungan dalam proses menyelesaikan studi S1.
2. Bapak Dr. Muhammad Tamar M.Psi yang memberikan pengarahan, saran dan bimbingan selama masa penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Elvita Bellani, S.Psi, M.Sc selaku pembimbing 1 yang senantiasa memberikan saran, arahan, kritik, dan ajaran yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran dalam membimbing penulis.
4. Bapak Suryadi Tandiyuk S.Psi, M.Psi., Psikolog selaku pembimbing 2 yang senantiasa memberikan pendampingan dan saran yang dibutuhkan oleh penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran dalam membimbing penulis.
5. Bapak Hillman Wirawan, S.Psi, M.M, M.A selaku Penguji yang telah memberikan saran dan ajaran terkait penelitian.



6. Segenap Dosen Psikologi Universitas Hasanuddin yang telah memberikan bimbingan dan dorongan semangat bagi penulis
7. Geng JJPT: Jacklyn Luiz, Jessica Apriliani, dan Olivia Agata yang telah memberikan dukungan dalam proses pengerjaan skripsi ini.
8. Alfina Dewi, Andi Mardyah Mursal, Maghfirah Omar, dan Irma Fitriani yang telah memberikan dukungan, saran, bantuan serta menjadi teman diskusi dalam pengerjaan skripsi ini
9. Segenap teman-teman Reflection Psikologi Angkatan 2012 Universitas Hasanuddin yang telah memberikan dukungan dalam pengerjaan skripsi ini.
10. Kedua adik penulis, Hadinata Hutomo dan Pramitha Hutomo yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam pengerjaan skripsi ini.
11. Robert Lowell Saputan yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam pengerjaan skripsi ini.
12. Dan kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Semoga Tuhan senantiasa memberikan rahmat dan berkahnya kepada kita semua.

Makassar, 21 November 2017

Penulis

Pratiwi Hutomo

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Persoalan .....	8
1.3. Maksud, Tujuan, dan Manfaat .....	9
1.3.1. Maksud Penelitian .....	9
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	9
1.3.3. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL .....</b>	<b>11</b>
2.1. <i>Subjective Well-Being</i> .....	11
2.1.1. Definisi <i>Subjective Well-Being</i> .....	11
2.1.2. Dimensi <i>Subjective Well-Being</i> .....	12
2.1.3. Faktor yang Memengaruhi <i>Subjective Well-Being</i> .....	15
2.2. Dukungan Sosial.....	18
2.2.1. Definisi Dukungan Sosial.....	18
2.2.2. Dimensi Dukungan Sosial.....	19
2.2.3. Konsep Dukungan Sosial .....	20
2.2.4. Bentuk-Bentuk Dukungan Sosial.....	21
2.2.5. Sumber-Sumber Dukungan Sosial.....	24
2.3. Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	25
2.3.1. Definisi Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	25
2.3.2. Jabatan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) .....	27
2.3.3. Kompetensi Jabatan Administrasi .....	28
2.4. Masa Persiapan Pensiun.....	29

2.4.1. Definisi Masa Persiapan Pensiun.....	29
2.5. Hubungan Antara Dukungan Sosial dan <i>Subjective Well-Being</i> .....	30
2.6. Kerangka Konseptual.....	33
2.7. Hipotesis Penelitian .....	35
<b>BAB III MATERI DAN METODE.....</b>	<b>36</b>
3.1. Materi .....	36
3.2. Metode .....	37
3.2.1. Pendekatan Penelitian.....	37
3.2.2. Populasi dan Sampel.....	37
3.2.3. Hipotesis Penelitian .....	37
3.2.4. Teknik pengumpulan Data.....	38
3.2.5. Teknik Analisis .....	45
3.2.6. Produser Kerja .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
4.1. Gambaran Karakteristik Subjek.....	48
4.1.1. Karakteristik Responden.....	48
4.2. Hasil Penelitian .....	50
4.2.1. Gambaran Dukungan Sosial Pegawai Negeri Sipil yang Memasuki Masa Persiapan Pensiun .....	50
4.2.2. Gambaran <i>Subjective Well-Being</i> Pegawai Negeri Sipil yang Memasuki Masa Persiapan Pensiun.....	54
4.2.3. Hubungan Antara Dukungan Sosial dan <i>Subjective Well-Being</i> Pegawai Negeri Sipil yang Memasuki Masa Persiapan Pensiun .....	57
4.2.3.1. Uji Hipotesis Antara Dukungan Sosial dan <i>Subjective Well-Being</i> .....	57
4.3. Pembahasan.....	58
4.4. Limitasi Penelitian .....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>66</b>
5.1. Kesimpulan .....	66
5.1. Saran.....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	33
Gambar 4.1 Gambaran Dukungan Sosial Pegawai Negeri Sipil yang Memasuki Masa Persiapan Pensiun .....	48
Gambar 4.2 Penjelasan Dimensi Dukungan Sosial .....	49
Gambar 4.3 Gambaran <i>Subjective Well-Being</i> Pegawai Negeri Sipil yang Memasuki Masa Persiapan Pensiun .....	50
Gambar 4.4 Penjelasan Dimensi Subjective Well-Being .....	50

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala <i>Subjective Well-Being</i> .....	39
Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas Aitem Skala <i>Subjective Well-Being</i> .....	40
Tabel 3.3 <i>Blue Print Social Provision Scale</i> .....	40
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Aitem Social Provision Scale .....	42
Tabel 3.5 Kriteria Penilaian Korelasi .....	43
Tabel 4.1 Profil Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4.2 Profil Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	45
Tabel 4.3 Profil Subjek Berdasarkan Lama Bekerja .....	46
Tabel 4.4 Profil Subjek Berdasarkan Tahun Pensiun .....	46
Tabel 4.5 Profil Subjek Berdasarkan Agama .....	46
Tabel 4.6 Profil Subjek Berdasarkan Suku.....	47
Tabel 4.7 Skor Standar Skala Dukungan Sosial .....	47
Tabel 4.8 Skor Standar Skala <i>Subjective Well-Being</i> .....	48
Tabel 4.9 <i>Nonparametric Correlations</i> .....	51
Tabel 4.10 Korelasi Antara Dimensi Dukungan Sosial dan Variabel <i>Subjective Well-Being</i> .....	52

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Aktifitas bekerja tidak berlangsung sepanjang masa kehidupan. Seseorang akan tiba pada satu titik dimana kondisi fisik dan kognitif akan menurun seiring bertambahnya usia. Keadaan yang menurun ini menjadi batas seorang pegawai untuk berhenti dari aktivitas bekerja yang dilakukan selama ini. Istilah ini disebut dengan pensiun. Schwartz (Hurlock, 2008) mendefinisikan pensiun adalah pola hidup atau masa transisi dari pola hidup yang sudah menjadi rutinitas sebelumnya ke pola hidup yang baru sehingga pensiun selalu menyangkut perubahan peran, dari bekerja menjadi tidak bekerja.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Undang-Undang nomor 43 pasal 1 ialah setiap Warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat, oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diberikan tugas negara lainnya, dan diberikan gaji berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. Dikutip dari *bps.go.id*, jumlah PNS di Indonesia tiap tahunnya bertambah. Tercatat jumlah PNS di Indonesia sebanyak 4.455.303 orang. Khususnya di Makassar, jumlah PNS laki-laki, yaitu 109.730 orang dan PNS perempuan 94.550 orang. Bertambahnya jumlah PNS setiap tahun mengindikasikan banyaknya Warga Negara Indonesia yang ingin menjadi PNS karena produktivitas kerja PNS akan berpengaruh pada prestasi kerja selama menjalankan tugas (Sekarsari & Susilawati, 2015). Penghargaan yang diberikan berupa kenaikan pangkat, tanda kehormatan satya lencana terkait masa kerja, tunjangan jabatan, tunjangan umum, kenaikan gaji, gaji ke-13, cuti

hingga pensiun. Usia pensiun bagi PNS ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2014 tentang pemberhentian karyawan negeri sipil (PNS) yang mencapai batas usia pensiun bagi pejabat fungsional. Batas usia pensiun secara umum yaitu 58 tahun.

Seseorang seyogianya sudah mempersiapkan pensiunnya. Super (Savickas, 2002) dalam teori karirnya mengungkapkan tahap akhir dari perkembangan karir yaitu *disengagement*. *Disengagement* adalah tahap dimana seseorang mengalami penurunan energi dan minat dalam bidang pekerjaan sehingga mereka mulai melepaskan diri dari pekerjaan. Tahap ini dimulai dengan perlahan melepaskan diri dari pekerjaan, menyerahkan tugas kepada rekan kerja yang lebih muda dan mulai merenungkan pensiun. Seseorang mulai merencanakan pensiun dan memulai gaya hidup yang berbeda.

Pada kenyataannya masih banyak pegawai yang tidak mempersiapkan pensiunnya. Hasil penelitian yang dilakukan Paidi (2013) didapatkan banyak karyawan di Indonesia yang tidak siap secara mental dan finansial untuk menghadapi pensiun. Munculnya anggapan pesimis tentang masa pensiun merupakan masa tua yang menjadi tanda seseorang tidak berguna dan tidak dibutuhkan lagi serta hilangnya wewenang yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan survei yang digelar HSBC (Wahyuni, 2009) di 15 negara yang melibatkan 15.000 responden yang hasilnya menunjukkan masih rendahnya kesadaran masyarakat dan minimnya persiapan yang dilakukan untuk masa pensiun. Sekitar 13% responden mengaku sudah mempersiapkan masa pensiun mereka, 86% responden tidak tahu sumber pendapatan mereka saat pensiun nanti, 43% responden sudah menyusun rencana untuk kehidupan selanjutnya meski tidak mendapatkan gambaran jelas tentang masa pensiunnya dan 14% responden

belum mempersiapkan pensiun sama sekali. Survei lain yang dilakukan oleh HSBC di Indonesia "*The Future of Retirement 2014*" (Ramdhani, 2015) menunjukkan 1 dari 2 orang Indonesia mengaku tidak siap pensiun. Dari data di atas menunjukkan bahwa pegawai tidak mempersiapkan pensiunnya.

Karyawan tidak begitu saja mengalami pensiun setelah jangka waktu panjang bekerja. Karyawan akan diberikan waktu untuk mempersiapkan pensiunnya yang disebut dengan Masa Persiapan Pensiun (MPP). Perusahaan atau instansi memberikan masa persiapan pensiun bagi pegawai yang bertujuan agar memiliki gambaran mengenai pensiun agar individu bisa merencanakan apa yang nanti dilakukan atau dikerjakan ketika masa pensiun telah tiba.

Setiap perubahan yang dialami oleh manusia membutuhkan adaptasi yang dinamakan transisi pensiun. Anderson, Goodman & Schlossberg (2012) mendefinisikan adaptasi merupakan cara seseorang menyesuaikan diri dengan keadaan yang dihadapi termasuk memahami karakteristik, pemahaman dan keterampilan yang berbeda dari sebelumnya, cara menghadapi tantangan baru serta mempertimbangkan kerugian yang dialami. Adaptasi efektif bisa meningkat di usia paruh baya karena mereka bisa mendeskripsikan diri dengan kelebihan dan kelemahan masing-masing (Anderson, Goodman & Schlossberg, 2012).

Orang-orang seyogyanya menjalani hidupnya dengan bahagia termasuk saat pensiun dengan proses yang dialami saat transisi pensiun terjadi. Menurut Sonja Lyubomirsky, Laura King, dan Ed Diener (Comptom, 2005) orang yang merasa bahagia dan puas dengan hidupnya dalam beberapa aspek cenderung lebih sukses dibandingkan dengan yang tidak bahagia. Aspek tersebut ialah pernikahan, hubungan sosial, kesehatan, pekerjaan dan pendapatan. Kebahagiaan menjadi penting karena ketika seseorang merasa bahagia maka



individu akan memiliki kehidupan yang baik. Dapat disimpulkan orang yang memiliki adaptasi dengan baik lebih bahagia menjalani hidupnya.

Emosi dan kebahagiaan yang dirasakan seseorang merupakan bagian dari *subjective well-being*. Kim & Moen (2001) mengungkapkan ada tiga faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* seseorang saat hendak pensiun yaitu faktor ekonomi, sosial dan *personal resources*. Seseorang yang melewati transisi pensiun yang baik memiliki ketiga hal ini. Dapat disimpulkan ketika seseorang bisa melewati proses transisi pensiun dengan baik maka ada kecenderungan orang itu memiliki *subjective well - being* yang tinggi. Artinya individu merasa puas dengan hidupnya dan memiliki emosi positif yang bisa membuatnya bahagia.

Alasan lain mengapa seseorang harus bahagia menjalani pensiunnya agar tidak mengalami *post power syndrome*. Handayani (2012) menyebutkan *post power syndrome* merupakan gejala kejiwaan yang kurang stabil yang muncul tatkala seseorang turun dari jabatan yang dipegang sebelumnya serta kekhawatiran memasuki masa tua dan persepsi yang menganggap diri semakin tua, merasa tidak dihargai, dan tidak *powerfull* lagi. Setiap pegawai yang pensiun cenderung mengalami post-power syndrome tergantung cara orang menghadapi fase ini. Penelitian yang dilakukan Rahmat dan Suyanto (2016) didapatkan faktor post-power syndrome yang paling menonjol pada PNS yang berprofesi sebagai guru adalah kehilangan kontak sosial dengan rekan kerja, selain kehilangan jabatan, kewibawaan, serta sebagian sumber penghasilan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Herani dan Indriana (2015) kepada PNS anggota paguyuban pensiunan Pendidikan Kabupaten Tegal didapatkan bahwa semakin tinggi regulasi diri maka semakin rendah kecenderungan *post power syndrome*,

sebaliknya semakin rendah regulasi diri maka semakin tinggi kecenderungan *post-power syndrome*.

Faktanya menurut *ReadersDigest*, Purnomo (2013) menjelang saat pensiun biasanya penyesalan baru datang dikarenakan tidak adanya persiapan sehingga pegawai mengalami sengsara saat menjalani masa pensiun. Sengsara yang dimaksudkan tidak hanya secara materi saja tetapi secara mental yang dapat mengakibatkan *post power syndrome*. Survei awal yang dilakukan Indrayani (2013) diperoleh emosi negatif yang dirasakan saat seseorang memasuki masa pensiun karena adanya perasaan khawatir jika nantinya menganggur, takut jika fisik dan ekonomi tidak mendukung dan takut jika tidak ada dukungan keluarga. Penelitian lain yang dilakukan Wang (2007) diperoleh adanya anggapan pensiun merupakan hal negatif yang membawa dampak buruk pada kesehatan, depresi, kesepian, kepuasan hidup yang rendah, tetapi ada juga yang menganggap pensiun sebagai suatu hal yang positif sehingga memiliki kepuasan hidup dan kesehatan yang tinggi serta tingkat stres yang rendah. Wang (2007) juga membagi pensiun kedalam dua kelompok, yaitu kelompok mayoritas yaitu pensiun yang memiliki penyesuaian diri yang baik dan kelompok minoritas yaitu pensiun yang tidak memiliki penyesuaian diri yang baik. Kelompok mayoritas memiliki adaptasi yang baik saat pensiun dan sebaliknya kelompok minoritas tidak beradaptasi dengan baik saat pensiun.

Paidi (2012) mengungkapkan hal penting yang dilakukan untuk mempersiapkan diri ketika menghadapi pensiun yakni: 1) mempersiapkan fisik dan mental, menerapkan gaya hidup yang sehat, 3) mengembangkan hobi atau kegiatan positif yang dulu sempat tertunda oleh rutinitas kerja, 4) membuat perencanaan anggaran keuangan sebelum masa pensiun tiba, 5) membuat

*networking* dengan terus menjaga hubungan baik dengan relasi dan teman kerja ketika dulu bekerja, dan 6) memperdalam spritual dengan mendekati diri kepada Yang Maha Esa. Perencanaan anggaran keuangan menjadi sangat penting karena adanya perubahan finansial yang dialami oleh PNS yang memasuki MPP. Program pemerintah untuk pegawai yang memasuki BUP yaitu mengenai finansial termasuk tabungan atau pinjaman dana di bank tertentu, serta program untuk berwirausaha.

Hasil dari wawancara yang dilakukan penulis dengan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Makassar didapatkan belum adanya program pemerintah untuk mengklasifikasikan minat dari PNS sehingga program persiapan pensiun yang diberikan mengenai kewirausahaan sedangkan tidak semua PNS ingin berwirausaha. Dari hal ini didapatkan jika instansi tidak mendukung secara keseluruhan rencana aktivitas PNS yang memasuki MPP. Selain itu, dari hasil wawancara yang dilakukan dengan seorang pegawai yaitu kekhawatiran yang dirasakan bersumber dari keluarga karena berkurangnya pendapatan yang didapatkan tetapi kebutuhan bertambah.

Dari pembahasan sebelumnya, pensiun menjadi sumber stres dalam kehidupan pensiunan yang membuat dampak negatif misalnya depresi hingga *post power syndrom*. Pencegahan dapat dilakukan dengan dukungan dari orang sekitarnya seperti keluarga, teman, maupun instansi tempat bekerja (Santoso & Lestari, 2008). Dukungan sosial memiliki peran penting dalam mempengaruhi *well-being* individu. Kim & Moen (2001) mengungkapkan dukungan dari orang terdekat menjadi hal penting untuk memprediksi *well-being* seseorang menjelang pensiun. Pierce, Sarason, Sarason, Joseph, dan Henderson (dalam Pierce,

Sarason, dan Sarason, 1996) mengungkapkan bahwa *perceivedsocialsupport* sebagai persepsi atau pengalaman yang dimiliki oleh individu bahwa individu memiliki *social support* saat dirinya membutuhkan *support* dari individu lain. Uchino (Sarafino & Smith, 2011) mengungkapkan dukungan sosial sebagai kenyamanan, kepedulian, penghargaan, atau bantuan yang tersedia untuk seseorang dari individu atau kelompok. Bentuk dukungan ini tidak hanya berupa materi atau saran saja melainkan dukungan emosional seperti perhatian. Penelitian yang dilakukan oleh Sekarsari & Susilawati (2015) didapatkan pegawai yang memasuki MPP membutuhkan dukungan keluarga, rekan kerja dan instansi. Dukungan sosial menjadi hal yang penting bagi para PNS yang memasuki MPP dalam mempersiapkan pensiunnya agar tidak mengalami dampak negatif seperti kecemasan. Penelitian yang dilakukan Setyaningsih & Mu'in (2013) didapatkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan tingkat kecemasan menghadapi masa pensiun. Semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah tingkat kecemasan yang dirasakan. Penelitian yang dilakukan Fardila, Rahmi, Putra (2017) didapatkan adanya hubungan dukungan sosial keluarga dengan kesiapan menghadapi pensiun pada pegawai negeri sipil dimana semakin tinggi dukungan sosial keluarga yang diterima oleh calon pensiunan maka akan semakin tinggi pula kesiapan menghadapi pensiun pegawai negeri sipil. Papalia, Sterns dan Feldman (Fardila, Rahmi, Putra, 2017) menyebutkan transisi dari masa bekerja ke masa pensiun akan lebih muda jika calon pensiunan memiliki teman dan keluarga yang mendukung mereka dengan peran baru mereka.

Hasil penelitian Goudarz, Foroughan, dan Rashedi (2015) didapatkan adanya hubungan antara *subjective well-being* dan dukungan sosial pada dewasa akhir

dimana tingginya dukungan sosial bisa membuat seseorang memiliki *subjective well-being* yang lebih baik. Cutrona, Russel, dan Rose (Sharma, Karunanindhi & Chitra, 2015) menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan sosial dan kesejahteraan fisik dan psikologi pada orang tua. Hal ini dikarenakan banyaknya kemerosotan yang terjadi pada pensiunan sehingga memerlukan bantuan dari orang sekitarnya sehingga membantu dalam adaptasi pensiun. Persepsi seseorang tentang bagaimana dukungan dari orang terdekat mampu membantu untuk membantu dan mempersiapkan pensiun agar terhindarkan dari konflik.

Dari pemaparan di atas, dapat dilihat dukungan sosial bisa memprediksi *well-being* pada seseorang secara umum. Akan tetapi penelitian tersebut dilakukan di luar Indonesia. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan dukungan sosial dan *subjective well-being* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP) di Kota Makassar.

## **1.2. Rumusan Persoalan**

Rumusan persoalan pada penelitian ini yaitu:

- a. Bagaimana gambaran dukungan sosial yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun di Kota Makassar?
- b. Bagaimana gambaran *subjective well-being* Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun di Kota Makassar?
- c. Bagaimana hubungan antara dukungan sosial dengan *subjective well-being* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP) di Kota Makassar?

### **1.3. Maksud, Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud**

Maksud dari penelitian ini berdasarkan rumusan persoalan di atas yaitu:

- a. Mengetahui dukungan sosial pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP).
- b. Mengetahui tingkat *subjective well-being* pegawai negeri sipil (PNS).
- c. Mengetahui hubungan antara persepsi sosial dengan *subjective well-being* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP) di Kota Makassar.

#### **1.3.2. Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan sosial dengan *subjective well-being* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP) di Makassar.

#### **1.3.3. Manfaat**

##### **1.3.3.1. Aspek Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah:

- a. Memberikan sumbangan ilmiah pada perkembangan ilmu psikologi khususnya pada dalam psikologi industri dan organisasi.
- b. Memperkaya sumber kepustakaan penelitian *subjective well - being* dan dukungan sosial serta hasil penelitian diharapkan melengkapi kekurangan penelitian sebelumnya.

### **1.3.3.2. Aspek Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

- a. Memberikan pengetahuan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menghadapi pensiun untuk memahami pentingnya persiapan pensiun yang ideal.
- b. Membantu anggota keluarga untuk mendampingi serta memberikan dukungan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun.
- c. Menjadi bahan acuan perusahaan/instansi terutama bagian Kepegawaian untuk memperhatikan dan memberikan pelatihan yang berhubungan dengan kesejahteraan pada pegawai yang menghadapi pensiun.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Subjective Well-Being

##### 2.1.1 Definisi Subjective Well-Being

*Subjective well-being* menurut Diener, Lucas, dan Oishi (2005), yaitu evaluasi kognitif dan afektif atas kehidupan seseorang termasuk kepuasan hidup dan emosi yang dirasakan. *Subjective well-being* menjawab pertanyaan bagaimana dan mengapa seseorang mengalami hidup yang positif. Evaluasi subjektif yang berhubungan dengan kehidupan, seperti kepuasan hidup, emosi yang menyenangkan, *fulfilment*, kepuasan pernikahan, pekerjaan, dan emosi negatif yang rendah. Diener, Lucas, dan Oishi (2005) mengungkapkan bahwa individu yang memperlihatkan *subjective well-being* yang tinggi akan memiliki afek positif, yaitu mengalami emosi positif (kegembiraan) yang lebih dibandingkan dengan individu yang memiliki *subjective well-being* yang rendah.

Compton dan Hoffman (2012) mengartikan *subjective well-being* dalam tiga bagian, yaitu *happiness* yang berfokus pada emosi yang dirasakan individu terhadap dirinya dan dunia, memiliki kepuasan hidup, dan tingkat neurotik yang rendah. Compton dan Hoffman (2012) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki level *subjective well-being* yang tinggi adalah individu yang merasakan perasaan senang, puas dengan hidupnya, dan memiliki level neurotic yang rendah. Selain itu, Diener dan Diener (2008) menandai *subjective well-being* dengan tiga area, yaitu subjektif yang menunjukkan pengalaman pribadi seseorang, *subjective well-being* diukur dengan pengukuran positif, dan *subjective well-being* diukur dengan segala aspek kehidupan seseorang.



Pavot dan Diener (Linley & Joseph, 2004) mengungkapkan bahwa *subjective well-being* mewakili penilaian seseorang terhadap diri mereka sendiri yang didasarkan pada respon kognitif (teori) dan emosional. Penilaian tersebut merupakan informasi pokok dalam menentukan kualitas hidup dan kepuasan (*well-being*) seseorang secara keseluruhan, akan tetapi penilaian tersebut tidak cukup untuk menyebabkan kualitas hidup yang baik jika elemen dasar dari martabat dan tidak adanya kebebasan manusia. Diener, Suh, dan Oishi (Eid & Larsen, 2008) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi akan mengalami kepuasan hidup, sering merasakan kegembiraan, dan terkadang mengalami perasaan yang tidak menyenangkan, seperti kesedihan dan kemarahan. Sebaliknya, individu yang memiliki *subjective well-being* yang rendah akan jarang merasakan perasaan kegembiraan dan afeksi positif, serta sering merasakan perasaan negatif seperti kemarahan dan kecemasan.

Berdasarkan definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *subjective well-being* diartikan sebagai evaluasi kognitif termasuk didalamnya kepuasan hidup dan evaluasi afektif yang termasuk emosi-emosi yang dirasakan oleh individu tersebut.

### **2.1.2 Dimensi Subjective Well-Being**

Diener, Lucas, dan Oishi (2005) membagi *subjective well-being* menjadi dua, yaitu kepuasan hidup (*life satisfaction*) sebagai dimensi kognitif dan kebahagiaan (*happiness*) sebagai dimensi afektif.

a. Dimensi kognitif (Kepuasan Hidup)

Kepuasan hidup termasuk dalam dimensi kognitif dikarenakan didasarkan pada keyakinan seseorang tentang kehidupannya. Diener (1994) mengungkapkan bahwa kepuasan hidup merupakan penilaian kognitif seseorang tentang kehidupannya dan untuk menjawab pertanyaan apakah kehidupan yang dijalani dengan baik. Evaluasi kognitif dilakukan ketika seseorang memberikan evaluasi secara sadar terhadap kehidupannya secara keseluruhan termasuk dalam aspek kepuasan kerja, minat, dan hubungan dengan individu lain, kesehatan, maupun finansial. Hurlock (2008) mengungkapkan bahwa individu yang merasa puas dengan hidupnya memiliki penerimaan diri yang baik dimana penerimaan diri merupakan aspek yang paling dekat dan mendesak dalam kehidupan seseorang yang paling memengaruhi *subjective well-being*.

b. Dimensi Afektif (Kebahagiaan)

Dimensi afektif merupakan reaksi individu terhadap kejadian dalam hidup yang meliputi afek menyenangkan (*pleasant affect*) dan afek yang tidak menyenangkan (*unpleasant affect*). Afek yang dimaksudkan termasuk kedalam *mood* dan emosi yang dirasakan oleh seseorang. Individu akan bereaksi positif dengan menunjukkan emosi yang menyenangkan ketika menanggapi sesuatu yang baik terjadi pada dirinya dan bereaksi negatif dengan menunjukkan emosi yang tidak menyenangkan ketika sesuatu yang buruk terjadi.

Afek positif mencakup emosi positif yang menyenangkan, meliputi perasaan, antusias, keceriaan, kebahagiaan, dan kegembiraan. Afek negatif meliputi emosi negatif yang tidak menyenangkan, meliputi perasaan bersalah, malu, kesedihan, kecemasan, marah, khawatir, stres, dan bahkan depresi. Dimensi afek

menekankan pada pengalaman emosi yang dirasakan seseorang saat ini atau berdasarkan penilaiannya.

Compton dan Hoffman (2012) mengungkapkan bahwa terdapat dua cara untuk menentukan *subjective well-being*, yaitu teori *top-down* dan teori *bottom-up*.

a. Teori *Top-Down*

Teori *Top-Down* memandang kesejahteraan yang dirasakan individu saat ini bergantung pada hal-hal yang membuat seseorang merasa bahagia dan puas dalam hidup. Hal ini berarti semakin banyak hal menyenangkan terjadi pada diri individu, maka seseorang akan merasa bahagia dan puas. Teori ini berfokus pada perubahan dan lingkungan dan situasi yang dialami, misalnya memiliki pekerjaan yang baik, tempat tinggal yang aman, dan memiliki pendapatan yang tinggi. Dari hasil sebuah penelitian diperoleh bahwa kemiskinan diasosiasikan dengan *subjective well-being* yang rendah dan peristiwa negatif dalam hidup menimbulkan dampak pada kebahagiaan individu.

Teori *Top-Down* berasal dari evaluasi hidup individu dari beberapa domain, seperti pendapatan, pernikahan, dan faktor demografi, seperti jenis kelamin, ras dan usia. Teori *Top-Down* mengasumsikan bahwa uang dapat menjadi salah satu sumber kebahagiaan dan kepuasan. Diener dan Lucas (Compton & Hoffman, 2000) menemukan bahwa individu yang memiliki pendapatan yang tinggi merasakan kebahagiaan yang lebih besar. Penelitian yang dilakukan di Amerika Serikat bahwa individu yang memiliki pendapatan rendah dapat mengurangi kebahagiaan individu.

#### b. Teori *Bottom-Up*

Pada teori *Bottom-Up*, *subjective well-being* mencerminkan bagaimana individu mengevaluasi dan menginterpretasikan pengalamannya dalam sudut pandang positif. Individu memegang kendali atas kejadian yang dialaminya sehingga individu tersebut menciptakan *subjective well-being* bagi dirinya atau tidak. Pendekatan teori *Bottom-Up* seringkali diukur menggunakan kepribadian, sikap, dan kognisi seseorang atau dengan kata lain melihat apa yang terjadi dalam diri individu. Pada teori ini dikemukakan bahwa cara untuk meningkatkan kebahagiaan seseorang berfokus pada melihat sikap, keyakinan, persepsi, dan kepribadian individu tersebut.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dimensi *subjective well-being* terbagi menjadi dua, yaitu kepuasan hidup (*life satisfaction*) sebagai dimensi kognitif dan kebahagiaan (*happiness*) sebagai dimensi afektif. Sebagai dimensi kognitif, kepuasan hidup didasarkan pada keyakinan individu tentang kehidupannya dimana individu memberikan evaluasi secara sadar tentang kehidupannya secara keseluruhan, termasuk kepuasan kerja, minat, dan hubungan dengan individu lain, kesehatan, maupun finansial. Sedangkan sebagai dimensi afektif, emosi yang dirasakandapat dilihat dari reaksi individu terhadap kejadian dalam hidup yang meliputi afek menyenangkan (*pleasant affect*), dan afek yang tidak menyenangkan (*upleasant affect*).

#### **2.1.3 Faktor yang Memengaruhi Subjective Well-Being**

Argyle, Myers, dan Diener (Compton, 2005) membagi faktor yang memengaruhi kebahagiaan dan kepuasan dalam hidup, yaitu:

a. Harga Diri Positif

Harga diri positif merupakan prediktor penting dalam *subjective well-being* karena dapat meningkatkan kebahagiaan seseorang. Individu yang memiliki harga diri positif merasa diterima oleh individu lain, menjadi penerima positif evaluasi positif dari individu lain, memiliki perbandingan diri sebenarnya dengan diri ideal tidak terlalu jauh, dan meyakini dirinya dapat melakukan sesuatu yang efektif. Individu yang memiliki harga diri positif mampu mengembangkan hubungan interpersonal yang baik.

b. Optimis dan Harapan

Individu yang optimis tentang masa depan dan memiliki harapan yang tinggi akan merasa lebih bahagia dan memiliki kepuasan hidup. Dibandingkan dengan individu yang pesimis, individu yang optimis memiliki *coping* yang efektif, memiliki kesehatan yang baik, dan hubungan interpersonal yang baik. Individu yang optimis memiliki rasa percaya diri dan tangguh dalam menghadapi tantangan.

Harapan memiliki hubungan dengan optimis. Snyder (Compton & Hoffman, 2012) mengartikan harapan sebagai kemampuan untuk menemukan tujuan hidup dan motivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Harapan adalah keyakinan optimis bahwa yang diinginkan dapat tercapai.

c. Kontrol Diri dan Efikasi Diri

Kontrol diri adalah keyakinan individu mampu berperilaku dengan cara yang tepat dalam menghadapi suatu kondisi. Individu yang memiliki kontrol diri akan mendapatkan hasil yang diinginkan dan menghindari yang tidak diinginkan. Individu yang memiliki kontrol diri akan memiliki dorongan emosi, motivasi, tingkah laku, dan kekuatan fisiologis dalam menghadapi suatu peristiwa.

Efikasi diri merupakan konsep yang berhubungan dengan kontrol diri dan harapan. Bandura (Compton, 2005) mengungkapkan bahwa efikasi diri berhubungan dengan kapasitas individu untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Efikasi diri juga memiliki hubungan dengan kontrol diri, harapan dan optimis.

d. Memiliki Arti dan Tujuan Hidup

Steger, Oishi, dan Kashdan (Compton & Hoffman, 2009) mengemukakan bahwa *meaning of life* merupakan komponen kesejahteraan yang penting. Individu yang memiliki arti dan tujuan hidup memiliki *subjective well-being* yang tinggi. Selain itu, individu yang memiliki arti dan tujuan hidup juga memiliki rasa ingin tahu dan dorongan besar. Oishi, Diener, Suh, dan Lucas (Compton, 2005) mengemukakan bahwa individu yang secara aktif mengejar tujuan hidupnya akan memiliki *well-being* yang tinggi.

e. Relasi Sosial Positif

Individu yang memiliki relasi sosial positif memiliki *subjective well-being* yang baik. Individu yang memiliki relasi sosial positif memiliki harga diri yang tinggi, *coping* yang baik, kesehatan fisik yang baik, serta masalah psikologis yang rendah. Hal ini dikarenakan adanya dukungan sosial dan keintiman emosional. Relasi sosial positif memengaruhi faktor *subjective well-being* yang lain, seperti harga diri positif, optimis, dan kontrol diri.

f. Ekstraversi

Compton dan Hoffman (2012) mengemukakan bahwa individu dengan kepribadian ekstraversi tertarik pada hal diluar diri, seperti lingkungan fisik dan sosial. Individu dengan kepribadian ekstraversi memiliki hubungan positif dengan individu lain serta mendapat umpan balik positif tentang diri mereka sendiri.

Individu dengan kepribadian ektraversi juga merasa lebih bahagia dikarenakan mereka hidup secara sosial.

Dari penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kebahagiaan dan kepuasan dalam hidup menurut Argyle, Myers, Diener (Compton, 2005), yaitu harga diri positif, optimis dan harapan, kontrol diri dan efikasi diri, memiliki arti dan tujuan hidup, relasi sosial positif, dan ektraversi.

## **2.2 Dukungan Sosial**

### **2.2.1 Definisi Dukungan Sosial**

Tardy (Zimet, et al, 1988) berpendapat bahwa dukungan sosial dibagi menjadi menentukan arah (dukungan bisa diberikan dan diterima), disposisi (ketersediaan dan pemanfaat sumber dukungan), deskripsi dukungan dan evaluasi kepuasan dukungan, bentuk dukungan, dan jaringan. Uchino (Sarafino & Smith, 2011) mendefinisikan dukungan sosial sebagai kenyamanan, kepedulian, penghargaan, atau bantuan yang tersedia untuk seseorang dari individu lain atau kelompok. Lin (Zimet, et al, 1988) mengemukakan dukungan sosial adalah persepsi atau instrument yang menunjukkan perasaan tertentu yang diberikan oleh masyarakat, jaringan sosial, dan pasangan. Pierce, Sarason, Sarason, Joseph, dan Henderson (Pierce, Sarason, & Sarason, 1996) mengartikan *perceived social support* sebagai persepsi atau pengalaman yang dimiliki oleh individu bahwa individu memiliki dukungan sosial saat dirinya membutuhkan dukungan dari individu lain.

Dukungan sosial dapat berasal dari pasangan, organisasi, keluarga, teman, dokter, atau komunitas. Individu yang memiliki dukungan sosial dapat merasakan

jika individu dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari *social networks* yang dapat membantu saat dibutuhkan. Sarafino dan Smith (2011) berpendapat jika dukungan mengacu pada tindakan yang dilakukan oleh individu lain kepada penerima dukungan. Selain itu, dukungan sosial juga mengacu pada persepsi individu tentang kenyamanan, kepedulian, dan bantuan yang tersedia jika diperlukan.

Dari penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dukungan sosial adalah dukungan yang didapatkan atau dirasakan oleh individu dalam bentuk kenyamanan, kepedulian, penghargaan atau bantuan dari orang lain sehingga individu tersebut merasa dicintai dan dihargai.

### **2.2.2 Dimensi Dukungan Sosial**

Cutrona dan Russell (1987) membagi dukungan ke dalam enam dimensi yang terdapat dalam konsep hubungan interpersonal yang dikembangkan oleh Weiss, yaitu:

1. Kelekatan (*attachment*)

Dukungan ini berupa perasaan kedekatan secara emosional, seperti rasa kenyamanan, keamanan, kesenangan dan identitas diri. Dukungan ini didapatkan dari pasangan, teman atau keluarga. Dukungan ini dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang. Bentuk dukungan ini juga disebut *emotionalsupport*.

2. Integrasi sosial (*social integration*)

Dukungan ini berupa rasa diterima oleh suatu kelompok yang memiliki minat, kepentingan dan kegiatan yang sama. Biasanya dukungan ini didapatkan dari teman. Dukungan ini juga dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang.



### 3. Bimbingan (*guidance*)

Bentuk dukungan ini termasuk dalam kategori yang memiliki fungsi pemecahan masalah dalam konteks stres. Bentuk dukungan yang diberikan berupa saran atau informasi yang dibutuhkan seseorang untuk memecahkan masalah. Menurut Weiss (Cutrona & Russel, 1987), bimbingan ini diberikan oleh guru, mentor, atau figur orang tua. Dukungan ini biasanya disebut dengan dukungan instrumental

### 4. Keyakinan adanya seseorang yang dapat membantu saat dibutuhkan (*reliable alliance*)

Bentuk dukungan ini termasuk dalam kategori yang memiliki fungsi pemecahan masalah dalam konteks stres. Bentuk dukungan ini adanya keyakinan individu bahwa dirinya memiliki individu yang dapat diandalkan, misalnya anggota keluarga. Bentuk dukungan ini yaitu *tangiblesupport*.

### 5. Penghargaan diri (*reassurance of worth*)

Bentuk dukungan ini tidak memiliki kontribusi langsung pada pemecahan masalah tetapi membantu dalam mediasi proses kognitif. Dukungan ini dapat meningkatkan keyakinan diri individu bahwa dirinya berharga dan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalahnya. Dukungan ini juga disebut *esteemsupport*.

### 6. Kesempatan untuk mengasahi (*opportunity of nurturance*)

Aspek penting dalam hubungan interpersonal individu, yaitu merasa dibutuhkan oleh individu lain. Seseorang merasa memiliki kesempatan untuk memberikan bantuan kepada individu lain, terutama kepada anak atau pasangan.

Dari penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dimensi dukungan sosial terbagi menjadi enam, yaitu kelekatan (*attachment*), integrasi sosial (*social*

*integration*), bimbingan (*guidance*), keyakinan adanya seseorang yang dapat membantu saat dibutuhkan (*reliable alliance*), penghargaan diri (*reassurance of worth*), dan kesempatan untuk mengasahi (*opportunity of nurturance*).

### 2.2.3 Konsep Dukungan Sosial

Barerra (1986) membagi konsep dukungan sosial kedalam tiga bentuk, yaitu *social embeddedness*, *perceived social support*, dan *enacted support*.

#### a. *Social Embeddedness*

Konsep ini mengacu pada adanya koneksi yang dirasakan individu dengan individu lain dalam lingkungan sosial. Untuk mengukur *social embeddedness* terdapat dua pendekatan, yaitu pertama, pendekatan yang menggunakan indikator ikatan sosial, seperti pernikahan, komunitas, saudara, ataupun kontak dengan teman, dan yang kedua menggunakan pendekatan jaringan sosial untuk mengidentifikasi hubungan penting dengan seseorang.

#### b. *Perceived Social Support*

Konsep ini berhubungan dengan penilaian kognitif tentang perasaan individu yang memiliki koneksi dengan individu lain. *Perceived social support* terdiri dari adanya ketersediaan dan kecukupan dukungan dari pihak lain. Perbedaan *perceived social support* dan *social embeddedness*, yaitu pada *social embeddedness* berfokus pada jumlah dukungan atau kontak sosial, sedangkan *perceived social support* berhubungan dengan keyakinan individu bahwa adanya dukungan yang memadai jika diperlukan.

#### c. *Enacted Support*

Dukungan sosial dikonsepsikan sebagai tindakan orang lain ketika memberikan bantuan kepada individu. *Enacted support* diukur dengan langkah

yang dilakukan individu ketika memberikan dukungan. *Enacted support* dapat juga disebut dengan perilaku membantu yang diberikan individu yang mengalami kesulitan, misalnya stres.

Dari penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa konsep dari dukungan sosial terbagi ke dalam tiga bentuk, yaitu *social embeddedness*, *perceived social support*, dan *enacted support*.

#### **2.2.4 Bentuk-bentuk Dukungan Sosial**

Cutrona, Gardner, dan Uchino (Sarafino & Smith, 2011) membagi bentuk-bentuk dukungan ke dalam empat bentuk, yaitu:

##### *a. Emotional or Esteem Support*

Dukungan emosional atau *esteem support* dapat berupa empati, peduli, perhatian, hal positif, dan dorongan buat seseorang. Dukungan emosional dapat memberikan rasa nyaman sehingga individu bisa merasakan bahwa dirinya dicintai oleh individu sekitarnya disaat stres.

##### *b. Tangible or Instrumental Support*

*Tangible* atau *instrumental support* berupa material, pelayanan atau benda yang dibutuhkan oleh individu. *Tangible* atau *instrumental support* melibatkan bantuan langsung kepada individu lain, seperti meminjamkan uang kepada individu lain atau membantu rekan kerja yang sedang stres.

##### *c. Informational Support*

*Informational support* merupakan jenis dukungan yang berupa memberikan saran, arah, atau umpan balik bagaimana seseorang harus bertindak. *Informational*

*support* dapat membantu individu mendapatkan informasi yang membantu dirinya untuk memahami situasi stres yang dirasakan.

d. *Companionship Support*

*Companionship support* mengacu pada kesediaan individu lain untuk menghabiskan waktunya dengan individu lain yang membutuhkan dukungan sehingga adanya perasaan keanggotaan dalam suatu kelompok. *Companionship support* biasanya diberikan oleh individu yang memiliki minat dan aktivitas sosial yang sama.

House (Smet, 1994) membedakan dukungan sosial kedalam empat bentuk, yaitu:

- a. Dukungan emosional yang mencakup ungkapan empati, kepedulian, dan perhatian terhadap individu lain, seperti umpan balik.
- b. Dukungan penghargaan yang berupa ungkapan hormat (penghargaan) positif kepada individu lain, dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu, dan perbandingan positif individu dengan individu lain, seperti individu yang kurang maupun atau lebih buruk keadaannya (menambah penghargaan diri).
- c. Dukungan instrumental yang berupa bantuan langsung, seperti individu yang memberikan pinjaman disaat individu lain merasa stres.
- d. Dukungan informatif yang berupa pemberian nasehat, petunjuk-petunjuk, saran-saran, maupun umpan balik.

Schwarzer, Knoll, dan Rieckmann (2004) membagi dukungan sosial ke dalam empat bentuk, yaitu:

- a. *Instrumental support* yang berupa pemberian bantuan jika individu berada dalam masalah.

- b. *Tangible support* yang berupa pemberian bantuan kepada individu lain.
- c. *Informational support* yang berupa pemberian nasehat kepada individu lain.
- d. *Emotional support* yang berupa pemberian empati atau kepedulian kepada individu lain.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dukungan sosial terbagi kedalam empat bentuk, yaitu *emotional* atau *esteem support* yang berupa perasaan empati, peduli, perhatian, hal positif dan doronga buat individu lain, *tangible or instrumental support* yang berupa material, pelayanan atau benda yang dibutuhkan oleh individu lain, *informational support* yang berupa pemberian saran, arah, atau umpan kepada individu lain, dan *companionship support* yang berupa kesediaan individu untuk menghabiskan waktu dengan individu lain yang membutuhkan bantuan.

### 2.2.5 Sumber-Sumber Dukungan Sosial

Gottlieb (Maslihah, 2011) mengungkapkan bahwa dukungan sosial dapat berasal dari:

- a. Hubungan professional, yang bersumber dari individu-individu yang ahli di bidangnya, seperti konselor, psikiater, psikolog, dokter, maupun pengacara
- b. Hubungan non-profesional, yang bersumber dari individu lain yang dekat, seperti teman, keluarga, dan lainnya.

Zimet, Dahlem, Zimet dan Farley (1988) mengemukakan bahwa dukungan sosial yang diterima oleh individu dapat berasal dari:

- a. Dukungan keluarga (*family support*) merupakan bantuan yang diterima dari keluarga individu, seperti membantu individu dalam membuat keputusan maupun kebutuhan secara emosional.

- b. Dukungan teman (*friends support*) merupakan bantuan yang diterima dari teman individu, seperti membantu individu dalam kegiatan sehari-hari maupun bantuan dalam bentuk lainnya.
- c. Dukungan individu lain (*significant other support*) merupakan bantuan yang diberikan oleh individu lain yang berarti dalam kehidupan individu, seperti membuat individu merasa nyaman dan merasa dihargai.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber dukungan sosial bisa didapatkan dari orang terdekat individu misalnya dari keluarga, teman, maupun individu lain misalnya dari profesional seperti konselor, psikiater, maupun psikolog.

## **2.3. Pegawai Negeri Sipil (PNS)**

### **2.3.1 Definisi Pegawai Negeri Sipil (PNS)**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Terdapat dua pengertian pegawai negeri menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yaitu:

1. Pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.
2. Pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditemukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menjelaskan bahwa pegawai Negeri terdiri dari:

1. Pegawai Negeri, yang terdiri dari:
  - a. Pegawai Negeri Sipil.
  - b. Anggota Tentara Nasional Indonesia.
  - c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
2. Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud di atas terdiri dari:
  - a. Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga pemerintah non-Departemen, Kesekretarian Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Provinsi/kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.
    - b. Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan

dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa PNS adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Tugasnya ialah untuk mengabdikan pada masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

### **2.3.2 Jabatan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Jabatan Pegawai Aparatur Negara menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 terbagi menjadi tiga, yaitu:

a. Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)

Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.

b. Jabatan Administrasi

Jabatan Administrasi (JA) adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan public serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Pejabat Administrasi adalah pegawai ASN yang menduduki JA pada instansi pemerintah.

c. Jabatan Fungsional

Jabatan fungsional (JF) adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN



Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa jabatan Pegawai ASN terbagi menjadi jabatan pimpinan tinggi yaitu ASN yang memiliki jabatan tinggi, jabatan administrasi yaitu ASN berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan public serta administrasi pemerintahan dan pembangunan, dan jabatan fungsional yaitu ASN yang fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

### **2.3.3 Kompetensi Jabatan Administrasi**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 55 ayat (1) dikemukakan bahwa kompetensi Jabatan administrasi, meliputi Kompetensi Teknik, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural.

1. Kompetensi Teknis diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknik fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis.
2. Kompetensi Manajerial diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan structural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan.
3. Kompetensi Sosial Kultural diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi jabatan administrasi terbagi menjadi kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural.

## **2.4 Masa Persiapan Pensiun (MPP)**

### **2.4.1 Definisi Masa Persiapan Pensiun**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 pasal 239 ayat (1) dikemukakan bahwa PNS yang telah mencapai Batas Usia Pensiun diberhentikan dengan hormat sebagai PNS. Pada ayat (2) dikemukakan bahwa Batas Usia Pensiun sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), yaitu:

- a. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat administrasi, pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional keterampilan;
- b. 60 (enam puluh) tahun bagi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional madya; dan
- c. 65 (enam puluh lima) tahun bagi PNS yang memangku pejabat fungsional ahli utama.

PNS yang akan mencapai Batas Usia Pensiun (BUP), dapat dibebaskan dari jabatannya untuk paling lama 1 (satu) tahun, dengan mendapat penghasilan berdasarkan peraturan perundangan-undangan yang berlaku, kecuali tunjangan jabatan. Pembebasan tugas ini dikenal dengan MPP. MPP dapat diambil penuh 1 tahun atau sebagian sesuai dengan keinginan/kebutuhan PNS.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa masa persiapan pensiun adalah masa dimana PNS yang berada pada Batas Usia Pensiun (BUP) dibebaskan dari jabatan dan tugas untuk paling lama satu tahun dengan mendapat penghasilan berdasarkan peraturan yang berlaku.

## 2.5. Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Subjective well-being

Pensiun menjadi hal yang pasti dilalui oleh setiap pegawai. Schwartz (Hurlock, 2008) mendefinisikan pensiun adalah pola hidup atau masa transisi dari pola hidup yang sudah menjadi rutinitas sebelumnya ke pola hidup yang baru sehingga pensiun selalu menyangkut perubahan peran, dari bekerja menjadi tidak bekerja. Dalam teori perkembangan karir yang dikemukakan oleh Super (Savickas, 2002) individu sudah berada pada tahap *disengagement* dimana rencana pensiun dan kehidupan setelah pensiun menjadi fokus utama. Tantangan yang dihadapi pada tahap ini yaitu bagaimana individu melepaskan diri dari pekerjaannya dan memulai mengorganisir kehidupan baru dan gaya hidup yang baru.

Sharma, Karunanindhi, & Chitra (2015) mengungkapkan pensiun sebagai sumber stres yang dialami oleh individu. Pensiun memiliki efek buruk bagi kesehatan fisik dan mental yang bisa membuat kesejahteraan pensiunan memburuk. Saat menghadapi pensiun akan muncul masalah-masalah seperti ekonomi, fisik, psikologi, dan sosial. Selain itu adanya perubahan yang membutuhkan adaptasi termasuk memahami karakteristik, pemahaman dan keterampilan yang berbeda dari sebelumnya.

Penetapan pensiun untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No 11 tahun 2017 menyatakan PNS yang telah mencapai Batas Usia Pensiun (BUP) diberhentikan dengan hormat sebagai PNS. Batas Usia Pensiun yang dimaksud yaitu 58 tahun bagi pejabat administrasi, pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional keterampilan. PNS yang telah memasuki BUP diminta untuk mempersiapkan pensiunnya oleh instansi terkait dengan memasukkan berkas-berkas yang

bersangkutan. Selanjutnya PNS yang memasuki BUP akan memasuki masa persiapan pensiun minimal setahun sebelum individu itu pensiun.

Dorfman (1989); Dreyer (1989); Rosenkoetter et al (2001); Nuttman-Schwartz (2004) (Setsamo, 2007) mengatakan bahwa merencanakan pensiun adalah hal yang penting karena individu yang telah memikirkan pensiunnya memiliki kesehatan dan kepuasan hidup lebih tinggi dibandingkan individu yang tidak merencanakan pensiunnya. Hal ini bertujuan agar bisa meminimalisir masalah dan bisa mengatasi perubahan yang terjadi sehingga tidak menimbulkan stres, depresi ataupun post power syndrom. Transisi pensiun mengubah gaya hidup menjadi hal yang penting untuk mempertahankan kepuasan hidup atau kesejahteraan secara umum (Setsamo, 2017). Clark et al (Bonsang dan Klein, 2011) mengemukakan pensiun secara tidak sukarela sama dengan pengangguran atau orang yang tidak bekerja sehingga kepuasan hidup rendah dan semakin menurun. Individu yang berada pada BUP bisa digolongkan sebagai pensiun secara tidak sukarela.

Kepuasan hidup dan kebahagiaan individu dapat dilihat melalui *subjective well-being*. *Subjective well - being* menurut Diener, Lucas & Oishi (2005) yaitu evaluasi kognitif dan afektif atas kehidupan seseorang termasuk kepuasan hidup dan emosi yang dirasakan. Evaluasi kognitif merupakan kepuasan hidup yang telah dijalani oleh individu. Evaluasi kognitif berupa penilaian individu secara subjektif tentang kehidupan yang dijalannya. Evaluasi afektif merupakan reaksi individu terhadap kejadian yang dialami meliputi afek menyenangkan dan afek tidak menyenangkan. Individu akan menunjukkan emosi positif ketika menganggap sesuatu yang baik terjadi sebaliknya menunjukkan emosi negatif ketika menganggap sesuatu yang buruk terjadi.

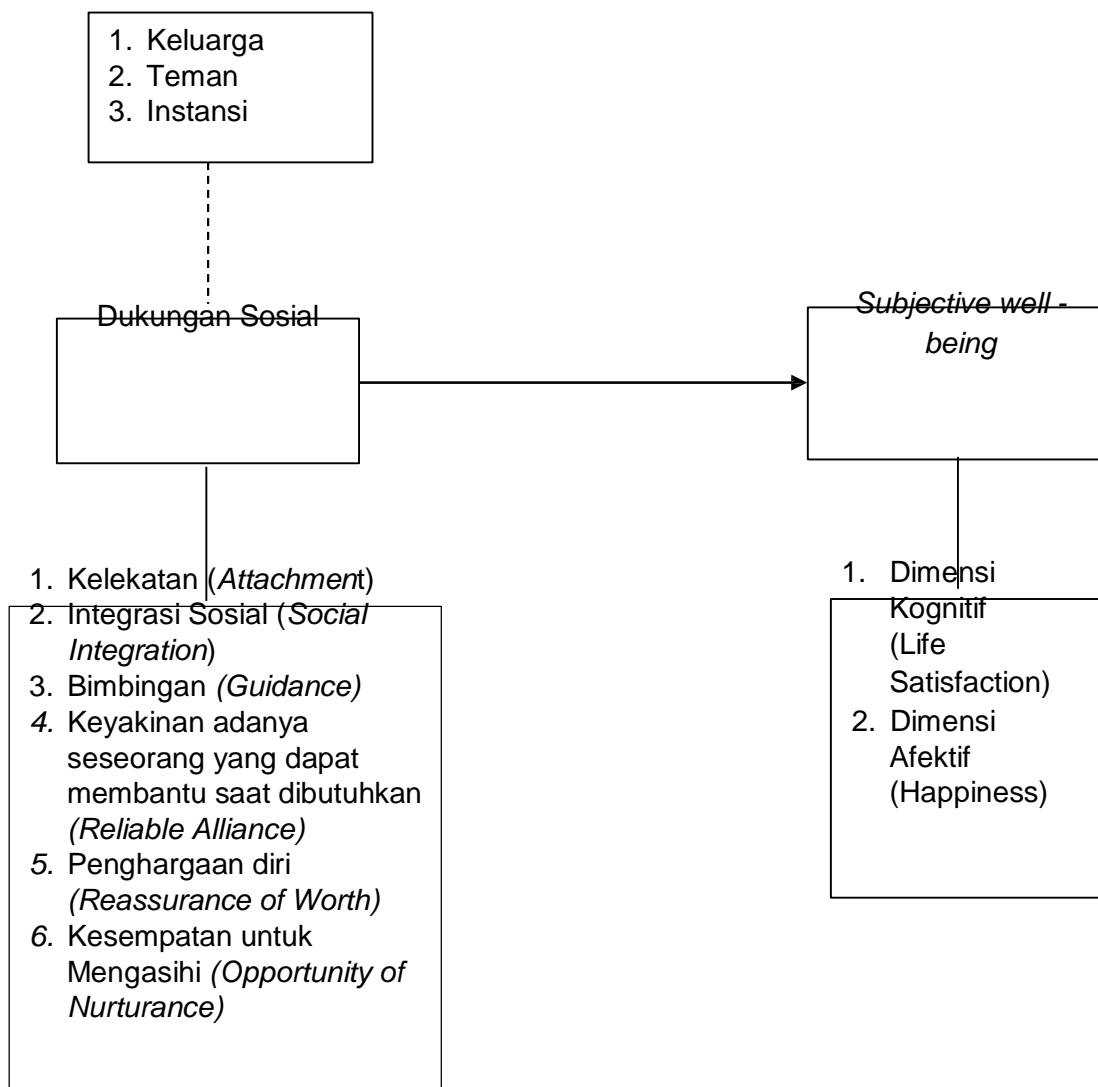
Untuk meminimalisir masalah yang terjadi pada pensiunan diperlukan dukungan dari orang sekitarnya seperti keluarga, teman, maupun instansi tempat bekerja (Santoso & Lestari, 2008). Kim & Moen (2001) mengungkapkan dukungan dari orang terdekat menjadi hal penting untuk memprediksi well-being seseorang menjelang pensiun. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sekarsari & Susilawati (2015) didapatkan pegawai yang memasuki MPP membutuhkan dukungan keluarga, rekan kerja dan instansi. Dukungan sosial mengacu pada keyakinan mengenai adanya dukungan yang tersedia bagi mereka.

Uchino (Sarafino & Smith, 2011) mendefinisikan dukungan sebagai kenyamanan, kepedulian, penghargaan atau bantuan yang tersedia untuk seseorang dari orang lain atau kelompok. Maksudnya individu merasa ada individu lain yang bisa memberikan bantuan baik dalam bentuk verbal, barang, atau emosi kepada dirinya sehingga bisa membantu melewati peristiwa-peristiwa penting dalam hidup, misalnya pensiun.

Cohen, Underwood, & Gottlieb berpendapat dukungan sosial yang dirasakan atau diterima dari individu lain dapat diidentifikasi sebagai prediktor dari kesehatan (health) dan *well-being* (Matsuda et al, 2014). Hasil dari penelitian ini yang dilakukan Matsuda et al (2104) didapatkan bahwa: (1) *perceived social support* berhubungan dengan SWB; (2) *familysupport* mengurangi negative affect dan meningkatkan *life satisfaction*; (3) *significant other support* berhubungan dengan *positive affect* dan meningkatkan *life satisfaction*. Hasil penelitian Siedlecki, Salthouse, Oishi dan Jeswani (2013) didapatkan dukungan sosial menjadi prediktor yang bisa meningkatkan life satisfaction dan menurunkan negatif affect. Penelitian yang dilakukan Cutrona, Russel, dan Rose (Sharma,

Karunanindhi & Chitra, 2015) didapatkan adanya hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan sosial dan kesejahteraan fisik dan psikologi pada orang tua. Kemerosotan yang terjadi pada pensiunan yang membuat mereka memerlukan bantuan dari orang sekitarnya untuk membantu dalam adaptasi pensiun.

## 2.6. Kerangka Konseptual



Berdasarkan tujuan penelitian ini untuk melihat hubungan dukungan sosial dan *subjective well-being* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun. Subjek dalam penelitian ini yaitu PNS yang telah memasuki Batas Usia Pensiun (BUP) yaitu 58 tahun. Ketika memasuki waktu menjelang pensiun, banyak pegawai yang merasakan perasaan negatif misalnya stress hingga post power syndrome yang nantinya bisa mengganggu kesejahteraan PNS tersebut.

*Subjective well-being* diartikan sebagai evaluasi kognitif termasuk didalamnya kepuasan hidup dan evaluasi afektif yang termasuk emosi-emosi yang dirasakan oleh individu tersebut. Dimensi *subjective well-being* terbagi menjadi dua, yaitu kepuasan hidup (*life satisfaction*) sebagai dimensi kognitif dan kebahagiaan (*happiness*) sebagai dimensi afektif. Dimensi kognitif berupa kepuasan hidup didasarkan pada keyakinan individu tentang kehidupannya dimana individu memberikan evaluasi secara sadar tentang kehidupannya secara keseluruhan, termasuk kepuasan kerja, minat, dan hubungan dengan individu lain, kesehatan, maupun finansial. Dimensi afektif berupa emosi yang dirasakan yang dapat dilihat dari reaksi individu terhadap kejadian dalam hidup yang meliputi afek menyenangkan (*pleasant affect*), dan afek yang tidak menyenangkan (*upleasant affect*).

Dukungan sosial adalah dukungan yang didapatkan atau dirasakan oleh individu dalam bentuk kenyamanan, kepedulian, penghargaan atau bantuan dari orang lain sehingga individu tersebut merasa dicintai dan dihargai. Dukungan sosial didapatkan dari orang terdekat seperti keluarga, teman maupun instansi tempat bekerja PNS yang memasuki MPP. Cutrona dan Russel (1987) membagi dimensi dukungan sosial menjadi kelekatan (*attachment*) yaitu individu merasa

aman karena adanya kedekatan emosional, integrasi sosial (*social integration*) yaitu perasaan diterima oleh suatu kelompok yang memiliki minat, kepentingan dan kegiatan yang sama, bimbingan (*guidance*) yaitu saran dan informasi yang dibutuhkan individu untuk memecahkan masalah, keyakinan adanya seseorang yang dapat membantu saat dibutuhkan (*reliable alliance*), penghargaan diri (*reassurance of worth*) yaitu adanya keyakinan bahwa individu itu berharga dan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah, dan kesempatan untuk mengasahi (*opportunity of nurturance*).

## **2.7. Hipotesis Penelitian**

Penjelasan permasalahan, hasil penelitian dan teori diatas mengantar peneliti untuk membuat hipotesis yaitu ada hubungan antara dukungan sosial dan *subjective well-being* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP) di Kota Makassar. PNS yang memasuki MPP memiliki dukungan sosial tinggi cenderung memiliki *subjective well-being* yang tinggi. Sebaliknya, PNS yang memasuki MPP memiliki dukungan sosial yang rendah cenderung memiliki *subjective well-being* yang rendah.



## BAB III

### MATERI DAN METODE

#### 3.1. Materi

Rumusan persoalan penelitian ini yaitu bagaimana hubungan dukungan sosial dengan *subjective well-being* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP)? Dari rumusan masalah tersebut, variabel dalam unit analisis yaitu *subjective well-being* dan dukungan sosial. Adapun definisi operasional sebagai berikut:

- a. *Subjective Well-Being* diartikan sebagai evaluasi kognitif termasuk di dalamnya kepuasan hidup dan evaluasi afektif yang termasuk emosi-emosi yang dirasakan oleh PNS di kota Makassar saat memasuki masa persiapan pensiun yang diukur menggunakan Skala *Subjective well-being* oleh Diener yang terbagi *Satisfaction with Life Scale*, *Scale of Positive and Negative Experience*, dan *Flourishing Scale* semakin tinggi skor yang diperoleh individu maka menunjukkan kebahagiaan dan kepuasan hidup yang tinggi. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh individu maka menunjukkan kebahagiaan dan kepuasan hidup yang rendah.
- b. Dukungan sosial diartikan sebagai dukungan yang didapatkan atau dirasakan oleh individu dalam bentuk kenyamanan, kepedulian, penghargaan atau bantuan dari orang lain sehingga individu tersebut merasa dicintai dan dihargai yang didapatkan dari keluarga, teman maupun badan/dinas/bagian PNS bekerja yang diukur menggunakan *Social Provisions Scale* yang dikembangkan oleh Cutrona dan Russel (1987). Semakin tinggi skor yang diperoleh individu menunjukkan

dukungan dari keluarga, teman dan organisasi yang tinggi. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh individu menunjukkan dukungan dari keluarga, teman, dan organisasi yang rendah.

## **3.2. Metode**

### **3.2.1. Pendekatan Penelitian**

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015)

### **3.2.2. Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2015) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (PNS) di Kota Makassar. Jumlahnya sebanyak 109 orang PNS yang bekerja di dinas/bagian/badan pada Pemerintahan Kota Makassar. Skala dibagikan kepada semua populasi Akan tetapi, adanya keterbatasan dalam penelitian yaitu adanya PNS yang dipindahtugaskan ke kecamatan, PNS tidak bersedia mengisi skala, dan skala tidak kembali sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 71 orang.

### 3.2.3. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis kerja pada penelitian ini yaitu:

$H_0$  = Tidak ada hubungan antara dukungan sosial dengan *subjective well-being* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP)

$H_1$  = Ada hubungan antara dukungan sosial dengan *subjective well-being* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP)

### 3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Skala *Subjective well-being*

Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang diadaptasi dari skala Diener & Diener (2008) yang terdiri dari:

##### a. Skala *Satisfaction With Life*

Terdiri dari empat butir pernyataan. Terdapat lima respon pilihan yang menggambarkan subjek dari sangat sesuai hingga sangat tidak sesuai. Perhitungan skoring dari respon yang dipilih subjek lalu dimasukkan dalam kategori yang sudah ditentukan.

Skala ini telah melalui beberapa uji parametrik di beberapa negara dimana skala ini sudah diterjemahkan ke dalam banyak bahasa. Larsen, Diener dan Emmons (1984) melakukan uji realibilitas kepada mahasiswa yang mengikuti kelas pengantar psikologi di Universitas Illinois sebanyak 163 orang. Dua bulan kemudian, mahasiswa yang sama sebanyak 76 orang diuji kembali menggunakan skala yang sama. Didapatkan hasil reliabilitas sebesar 0.83. Selanjutnya, skala ini kembali diuji kepada mahasiswa yang mengikuti mata kuliah

Pengantar Psikologi pada Universitas Illinois sebanyak 176 orang dengan hasil reliabilitas sebesar 0.93. dapat disimpulkan, SWLS ini menunjukkan reliabilitas yang tinggi.

b. SPANE (*Scale of Positive and Negative Experience*)

Terdapat 15 butir yang terdiri dari enam butir emosi positif dan lima butir untuk emosi negatif. Terdapat lima respon pilihan yang menggambarkan selalu hingga tidak pernah. Subjek wajib memberikan angka pada setiap aitem.

Skala ini juga telah melalui uji parametrik di beberapa negara dan diterjemahkan ke dalam beberapa bahasa. Li, Bai, Wang (2007) melakukan uji reliabilitas kepada 21.332 pekerja full time pada perusahaan di Beijing dimana nilai korelasi aitem total berada pada range 0.66-0,83 serta nilai *Cronbach Alpha* diatas 0.89. Carvalho, et al (2013) juga melakukan uji reliabilitas kepada 3.728 subjek di Brazil dengan rata-rata umur 39.38 tahun. Hasil *Cronbach Alpha* sebesar 0.87. Hal ini membuktikan pengukuran psikometri berada pada level yang tinggi dan konsisten.

c. *Flourishing Scale*

Terdapat 11 aitem yang menggambarkan aspek psikologis manusia misalnya hubungan positif, kompetensi, dan makna & tujuan hidup. Terdapat lima respon pilihan yang menggambarkan subjek dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Perhitungan skoring dari respon yang dipilih subjek lalu dimasukkan dalam kategori yang sudah ditentukan.

Skala ini telah melalui uji parametrik di beberapa negara dan diterjemahkan ke dalam beberapa bahasa. Silva & Caetano (2011) melakukan uji reliabilitas pada dua kelompok sampel dimana masing-masing berjumlah 717 orang pekerja

full-time dan 194 orang mahasiswa. Hasil reliabilitas keduanya diatas 0.83 dan 0.78.

**Tabel 3.1**  
**Skala Subjective well-being**

Aspek	Aitem	Jumlah Aitem	
		Favorable	Unvaforable
Dimensi Kognitif	1,2,3,4,5	-	5
Dimensi Afektif	1,3,5,7,9,11,13,15	2,4,6,8,10,12,14,16	16
Flourshing	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12		12
Total	25	8	33

Pengumpulan data pada penelitian dilakukan dengan menggunakan skala yang berbentuk skala likert. Aitem-aitem pada Skala merupakan adaptasi dari luar negeri sehingga dilakukan alih bahasa dari bahasa inggris ke bahasa indonesia (*forward translation*)kemudian diterjemahkan kembali dari bahasa indonesia ke bahasa inggris (*back translation* ) oleh penerjemah yang memiliki skor TOEFL diatas 500.Setelah itu, dilakukan pengecekan kualitas bahasa yang dilakukan oleh orang psikologi yaitu Ahmad Ridfah, M.Psi.,Psikolog, Elvita Bellani, S.Psi.,M.Sc, dan Suryadi Tandiyuk, M.Psi.,Psikolog.

Selanjutnya peneliti melakukan uji coba terhadap skala tersebut. Setelah itu, peneliti melakukan analisis menggunakan SPSS Statistic 20 untuk melihat validitas aitem. Dari hasil uji analisis korelasi aitem total terdapat beberapa aitem yang tidak valid. Aitem yang tidak valid dibuang dan aitem yang valid dilakukan uji validitas dengan *menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA)* melalui LISREL 8.70. Adapun klasifikasi reliabilitas menurut Guilford (Indria & Nindyati, 2007), sebagai berikut:

Koefisien Reliabilitas	Interpretasi
0.9-1.00	Sangat Tinggi
0.7-0.89	Tinggi

0,4-0.69	Sedang
0.20-0.39	Rendah
0.00-0.19	Sangat Rendah

Aspek diketahui memenuhi kriteria model yang dikatakan fit jika  $p\text{-value} > 0.05$  dan  $RMSEA < 0.05$ . Selain itu, aitem dapat dikatakan valid jika faktor loading bernilai positif dan nilai  $t\text{-value} > 1.96$ . Dari uji validitas melalui CFA diperoleh bahwa semua aitem telah valid. Aitem-aitem tersebut kemudian diuji realibilitasnya dengan menggunakan IBM SPSS 20 *for windows*.

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Realibilitas Aitem Skala Subjective well-being**

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	34

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada skala ini adalah 0.747 yang artinya koefisien reliabilitas berada pada kategori tinggi.

**Tabel 3.3**  
**Korelasi Aitem Total Skala Subjective Well-Being**

	Korelasi Aitem Total	Keterangan
Aitem 1	.521	Aitem valid
Aitem 2	.622	Aitem valid
Aitem 3	.650	Aitem valid
Aitem 4	.633	Aitem valid
Aitem 5	.167	Aitem tidak valid
Aitem 6	.783	Aitem valid
Aitem 7	.434	Aitem valid
Aitem 8	.739	Aitem valid
Aitem 9	.492	Aitem valid
Aitem 10	.732	Aitem valid
Aitem 11	.775	Aitem valid
Aitem 12	.636	Aitem valid
Aitem 13	.586	Aitem valid
Aitem 14	.678	Aitem valid
Aitem 15	.702	Aitem valid
Aitem 16	.610	Aitem valid

Aitem 17	-.414	Aitem tidak valid
Aitem 18	.430	Aitem valid
Aitem 19	.636	Aitem valid
Aitem 20	.536	Aitem valid
Aitem 21	.663	Aitem valid
Aitem 22	.641	Aitem valid
Aitem 23	.742	Aitem valid
Aitem 24	.729	Aitem valid
Aitem 25	.613	Aitem valid
Aitem 26	.625	Aitem valid
Aitem 27	.499	Aitem valid
Aitem 28	.491	Aitem valid
Aitem 29	.578	Aitem valid
Aitem 30	.340	Aitem valid
Aitem 31	.653	Aitem valid
Aitem 32	.247	Aitem tidak valid
Aitem 33	.588	Aitem valid

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa terdapat tiga aitem yang tidak valid yaitu aitem 5, aitem 17 dan aitem 32 karena nilainya berada di bawah 0,3 sehingga aitem tidak digunakan.

**Tabel 3.4**  
**Skala Subjective well-being**

Aspek	Aitem		Jumlah Aitem
	Favorable	Unfavorable	
Dimensi Kognitif	1,2,3,4	-	4
Dimensi Afektif	1,3,5,7,9,11,13,15	2,4,6,8,10,14,16	15
Flourishing	1,2,3,4,5,6,7,8,9,11,12		11
Total	23	7	30

Dari tabel 3.4 di atas, dapat dilihat terdapat 3 aitem yang tidak valid yaitu aitem nomor 5 dari dimensi kognitif, aitem nomor 12 dari dimensi afektif, dan aitem nomor 10 dari *flourishing*. Total skala Subjective Well-Being yaitu 30 aitem.

## 2. Skala Dukungan Sosial

Skala Dukungan Sosial diukur menggunakan Social Provisions Scale yang dikembangkan oleh Cutrona dan Russel (1987). Skala ini terbagi menjadi enam

dimensi yaitu kelekatan (*attachment*), integrasi sosial (*social integration*), bimbingan(*guidance*), keyakinan adanya seseorang yang membantu saat dibutuhkan (*reliable alliance*), penghargaan diri (*reassurance of worth*), kesempatan untuk mengasahi (*opportunity of nurturance*).

Skala ini telah melalui uji parametrik di beberapa negara dan diterjemahkan ke dalam beberapa bahasa. Oluwatomiwo (2015) melakukan uji reliabilitas terhadap 300 mahasiswa di beberapa institusi di Ibadan dimana nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.76. Zaki (2017) juga melakukan uji reliabilitas terhadap 200 mahasiswa laki-laki dan perempuan di Universitas Ishafan dimana nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.85 yang menunjukkan reliabilitas skala ini termasuk tinggi dan cocok digunakan pada budaya Iran.

Berikut adalah blue print dari skala dukungan sosial:

**Tabel 3.5**  
**Blue Print Social Provisions Scale**

Aspek	Aitem		Jumlah Aitem
	Favorable	Unfavorable	
<i>Attachment</i>	11, 17	2, 21	4
<i>Social integration</i>	5, 8	14, 22	4
<i>Guidance</i>	12, 16	3, 19	4
<i>Reliable Alliance</i>	1, 23	10, 18	4
<i>Reassurance of Worth</i>	13, 20	6, 9	4
<i>Opportunity of Nurturance</i>	4, 7	15, 24	4
Total	12	12	24

Pengumpulan data pada penelitian dilakukan dengan menggunakan skala yang berbentuk skala likert. Aitem-aitem pada Skala merupakan adaptasi dari luar negeri sehingga dilakukan alih bahasa dari bahasa inggris ke bahasa indonesia (*back translate*) kemudian diterjemahkan kembali dari bahasa indonesia ke bahasa inggris (*forward translate*) oleh penerjemah yang memiliki



skor TOEFL diatas 500. Setelah itu, dilakukan pengecekan kualitas bahasa yang dilakukan oleh orang psikologi yaitu Ahmad Ridfah, M.Psi.,Psikolog, Elvita Bellani, S.Psi.,M.Sc, dan Suryadi Tandiyuk, M.Psi.,Psikolog.

Selanjutnya peneliti melakukan uji coba terhadap skala tersebut. Setelah itu, peneliti melakukan analisis menggunakan SPSS Statistic 20 untuk melihat validitas aitem. Dari hasil uji analisis korelasi aitem total terdapat beberapa aitem yang tidak valid. Aitem yang tidak valid dibuang dan aitem yang valid dilakukan uji validitas dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) melalui LISREL 8.70.

Aspek diketahui memenuhi kriteria model yang dikatakan fit jika  $p\text{-value} > 0.05$  dan  $RMSEA < 0.05$ . Selain itu, aitem dapat dikatakan valid jika faktor loading bernilai positif dan nilai  $t\text{-value} > 1.96$ . Dari uji validitas melalui CFA diperoleh bahwa semua aitem telah valid. Aitem-aitem tersebut kemudian diuji realibilitasnya dengan menggunakan IBM SPSS 20 *for windows*.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Realibilitas Aitem Social Provisions Scale**

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	25

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada skala ini adalah 0.752 yang artinya koefisien reliabilitas berada pada ketegori tinggi.

**Tabel 3.7**  
**Korelasi Aitem Total Social Provision Scale**

	Korelasi Aitem Total	Keterangan
Aitem 1	.487	Aitem valid
Aitem 2	.585	Aitem valid
Aitem 3	.735	Aitem valid
Aitem 4	.641	Aitem valid

Aitem 5	.605	Aitem valid
Aitem 6	.518	Aitem valid
Aitem 7	.641	Aitem valid
Aitem 8	.453	Aitem valid
Aitem 9	.493	Aitem valid
Aitem 10	.313	Aitem valid
Aitem 11	.642	Aitem valid
Aitem 12	.666	Aitem valid
Aitem 13	.655	Aitem valid
Aitem 14	.618	Aitem valid
Aitem 15	.543	Aitem valid
Aitem 16	.476	Aitem valid
Aitem 17	.636	Aitem valid
Aitem 18	.681	Aitem valid
Aitem 19	.533	Aitem valid
Aitem 20	.612	Aitem valid
Aitem 21	.718	Aitem valid
Aitem 22	.659	Aitem valid
Aitem 23	.598	Aitem valid
Aitem 24	.609	Aitem valid

Dari tabel 3.7, dapat diketahui bahwa semua aitem valid karena nilai korelasi aitem total diatas 0.3. Jumlah aitem pada skala ini sebanyak 24 aitem.

### 3.2.5. Teknik Analisis

Dalam penelitian ini, untuk melihat hipotesis dalam penelitian ini mengenai hubungan antara dukungan sosial terhadap *subjective well-being* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (PNS) di Kota Makassar digunakan teknik korelasi *spearman* oleh IBM SPSS 20 *for windows*. Kedua variabel dikatakan berhubungan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 (sig. <0.05). Derajat hubungan antar variabel antar variabel dapat diketahui dari nilai  $1 - \rho - 1$ , dimana:

- a. Jika nilai  $\rho = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka korelasi kedua variabel dikatakan kuat dan negatif, artinya sifat hubungan dari kedua variabel berlawanan arah, artinya jika X tinggi maka nilai Y rendah, atau sebaliknya.

- b. Jika nilai  $\rho = 0$  atau mendekati 0, maka korelasi dari kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat korelasi sama sekali.
- c. Jika nilai  $\rho = 1$  atau mendekati nilai 1, maka korelasi dari kedua variabel sangat kuat dan positif, artinya terdapat hubungan dari kedua variabel yang bersifat searah, maksudnya jika nilai X tinggi, maka nilai Y juga tinggi atau sebaliknya.

Kriteria penilaian korelasi, yaitu:

**Tabel 3.5**  
**Kriteria Penilaian Korelasi**

<b>Interval Korelasi</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0	Tidak ada
>0 – 0.25	Sangat Lemah
>0.25 – 0.5	Cukup Kuat
>0.5 – 0.75	Kuat
>0.75 – 0.9	Sangat Kuat
1	Sempurna

### 3.2.6. Prosedur Kerja

Langkah-langkah kerja dari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

#### 1. Penyusunan Proposal

Penulis menyusun draft proposal sesuai dengan format metodologi penelitian yang ditetapkan oleh Prodi Psikologi Universitas Hasanuddin. Proposal yang telah dibuat kemudian diseminarkan oleh peneliti dalam seminar proposal. Setelah seminar proposal, peneliti mendapatkan masukan atau saran untuk mengganti variabel serta beberapa perbaikan.

#### 2. Persiapan Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala *Subjective well - being* yang terdiri dari *Life Satisfaction Scale*, *Scale of Positive and Negative Experience*, dan *Flourishing Scale* untuk mengukur *subjective well -*

*being* dan *Social Provision Scale* untuk mengukur dukungan sosial. Kedua skala tersebut melalui proses adaptasi *forward* dan *backward* kemudian dilakukan pengecekan untuk menjaga kualitas bahasa yang dilakukan oleh orang psikologi. Selanjutnya kedua skala diujicobakan kepada pegawai yang akan pensiun 1 – 5 tahun ke depan sebanyak 104 orang. Kemudian dilakukan uji validitas dan realibilitas dengan menggunakan korelasi aitem total melalui SPSS 20 for windows dan CFA melalui program Lisrel 8.70. Dari hasil ujicoba diperoleh 3 aitem gugur pada Skala *Subjective well - being*.

### 3. Pengambilan dan Administrasi Data

Penulis mengurus surat perizinan di Badan Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan yang kemudian diteruskan ke Badan Kesatuan Bangsa Kota Makassar untuk meminta izin melakukan pengambilan data. Penulis mengambil data yang berisikan nama PNS yang berada pada telah memasuki Batas Usia Pensiun (BUP) di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Makassar. Kemudian mengunjungi dinas/badan/bagian untuk memberikan skala kepada PNS yang bersangkutan.

### 4. Analisis Data dan Penyusunan Laporan Hasil Penelitian

Setelah memperoleh data, penulis menginput data terlebih dahulu kemudian melakukan uji korelasi Spearman. Dari data yang didapatkan, dilakukan interpretasi dengan menggunakan kajian teori dan hasil pembahasan serta menarik kesimpulan terhadap hasil penelitian. Proses selanjutnya ialah menyusun laporan penelitian berdasarkan hasil yang diperoleh.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Karakteristik Subjek

##### 4.1.1. Karakteristik Responden

Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 71 orang. Responden merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Pemerintahan Kota Makassar yang sedang memasuki Masa Persiapan Pensiun. Gambaran umum responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada berikut:

**Tabel 4.1**  
**Profil Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-Laki	31	43.66
Perempuan	40	56.34
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa terdapat 43.66% (31) subjek yang berjenis kelamin laki-laki dan 56.34% (40) subjek yang berjenis kelamin perempuan.

**Tabel 4.2**  
**Profil Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
SD	1	1.41
SMP	1	1.41
SMA	8	11.27
DII	5	7.04
DIII	1	1.41
S1	39	54.93
S2	16	22.53
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4.2 di atas diperoleh bahwa terdapat 1.41% (1) subjek yang memiliki pendidikan terakhir SD, 1.41% (1) subjek yang memiliki pendidikan terakhir SMP, 11.27% (8) subjek yang memiliki pendidikan terakhir SMA, 7.04% (5) subjek yang memiliki pendidikan terakhir DII, 1.41% (1) subjek yang memiliki pendidikan terakhir DIII, 54.93% (39) subjek yang memiliki pendidikan terakhir S1 dan 22.53% (16) subjek yang memiliki pendidikan terakhir S2.

**Tabel 4.3**  
**Profil Subjek Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja(Tahun)</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
21-25	3	4.23
26-30	20	28.17
31-35	33	46.48
36-40	15	21.13
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4.3 di atas diketahui bahwa terdapat 4.23% (3) subjek yang telah bekerja selama 21-25 tahun, 28.17% (20) subjek yang telah bekerja selama 26-30 tahun, 46.48% (33) subjek yang telah bekerja selama 31-35 tahun, dan 21.13% (15) subjek yang telah bekerja selama 36-40 tahun.

**Tabel 4.4**  
**Profil Subjek Berdasarkan Tahun Pensiun**

<b>Tahun Pensiun</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
<b>2017</b>	32	45.07
<b>2018</b>	39	54.93
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui terdapat 45.07% (32) subjek yang akan pensiun tahun 2017 dan 54.93% (39) subjek yang akan pensiun tahun 2018.

**Tabel 4.5**  
**Gambaran Umum Responden Berdasarkan Agama**

<b>Agama</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Islam	66	92.95
Kristen	2	2.82
Katolik	3	4.23
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui terdapat 92.95% (66) subjek yang beragama Islam, 2.82% (2) subjek yang beragama Kristen, dan 4.23% (3) subjek beragama Katolik.

**Tabel 4.6**  
**Profil Subjek Berdasarkan Suku**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Bugis	37	52.11
Bugis-Makassar	7	9.86
Buton	1	1.41
Gorontalo	1	1.41
Jawa	2	2.82
Kei	1	1.41
Makassar	14	19.72
Maluku	1	1.41
Manado	1	1.41
Mandar	2	2.82
Toraja	4	5.63
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4.6 di atas diketahui terdapat 52.41% (37) subjek PNS bersuku Bugis, 9.86% (7) subjek bersuku Bugis-Makassar, 1.41% (1) subjek bersuku Buton, 1.41% (1) subjek bersuku Gorontalo, 2.82% (2) subjek bersuku Jawa, 1.41% (1) subjek bersuku Kei, 19.72% (14) subjek bersuku Makassar, 1.41% (1) subjek bersuku Maluku, 1.41% (1) subjek bersuku Manado, 1.41% (1) subjek bersuku Mandar dan 5.63% (4) subjek bersuku Toraja.

## 4.2. Hasil Penelitian

### 4.2.1. Gambaran Dukungan Sosial Pegawai Negeri Sipil yang Memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP)

Dukungan sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang Memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP) dapat ditentukan melalui konversi skor standar dengan mengubah skor mentah yang diperoleh dari *Social Provisions Scale* yang diisi oleh 71 orang, ke dalam bentuk penyimpangannya dari mean dalam satuan standar deviasi. Standar deviasi yang diperoleh yaitu 10,2 dan mean yang diperoleh sebesar 90,7.

Penulis kemudian mengonversikan skor sebagai berikut:

$(M+0.5SD) < X < (M+1.5SD)$	Tinggi
$(M-0.5SD) < X < (M+0.5SD)$	Sedang
$(M-1.5SD) < X < (M-0.5SD)$	Rendah

Berdasarkan proses di atas diperoleh bahwa PNS yang memiliki dukungan sosial yang tinggi jika memiliki skor diatas 95.75, sedang di antara 85.56-95.75, dan rendah di bawah 85.56.

**Tabel 4.7**  
**Skor Standar Skala Dukungan Sosial**

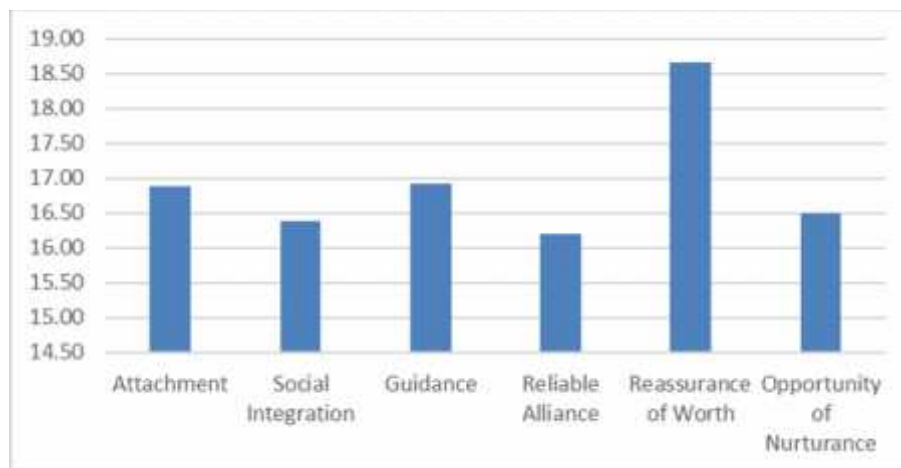
Kategori	Skor Standar
Tinggi	Di atas 95.75
Sedang	85.56 – 95.75
Rendah	Di bawah 85.56





Gambar 4.1 Gambaran Dukungan Sosial Pegawai Negeri Sipil yang Memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP)

Berdasarkan gambar 4.1 diketahui 30.98% (22) subjek memiliki dukungan sosial yang rendah, 30.98% (22) subjek memiliki dukungan sosial yang sedang, 38.02% (27) subjek memiliki dukungan sosial yang tinggi. Oleh karena itu dapat dikatakan dukungan sosial PNS yang memasuki MPP pada tingkat tinggi.



Gambar 4.2 Penjelasan Dimensi Dukungan Sosial

Dari gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa tiap-tiap aspek memiliki peran yang hampir sama besar terhadap nilai dukungan sosial secara keseluruhan. Hal ini terlihat dari dimensi *attachment* sebanyak 16.80%, dimensi *social integration*

sebanyak 16.38%, dimensi *guidance* sebanyak 16.93%, dimensi *reliable alliance* sebanyak 16.20%, dimensi *reassurance of worth* sebanyak 18.66%, dimensi *opportunity of nurturance* sebanyak 16.51%. Dapat disimpulkan dimensi *reassurance of worth* paling tinggi pada variabel dukungan sosial pada PNS yang memasuki MPP.



Gambar 4.3 Dukungan Sosial Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari gambar 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa terdapat 29% (9) subjek laki-laki yang memiliki dukungan sosial rendah, 42% (13) subjek laki-laki yang memiliki dukungan sosial sedang, dan 29% (9) subjek laki-laki yang memiliki dukungan sosial tinggi. Sedangkan, 33% (13) subjek perempuan yang memiliki dukungan sosial rendah, 23% (9) subjek perempuan yang memiliki dukungan sosial yang sedang, dan 45% (18) subjek yang memiliki dukungan sosial yang tinggi. Dapat disimpulkan, PNS perempuan yang memasuki MPP memiliki dukungan sosial yang tinggi.

#### 4.2.2. Gambaran Subjective well-being (SWB) Pegawai Negeri Sipil yang Memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP)

*Subjective well-being* Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang Memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP) dapat ditentukan melalui konversi skor standar dengan mengubah skor mentah yang diperoleh Skala *Subjective well - being* yang diisi oleh 71 orang, ke dalam bentuk penyimpangannya dari mean dalam satuan standar deviasi. Standar deviasi yang diperoleh yaitu 10.93 dan mean yang diperoleh sebesar 118.52.

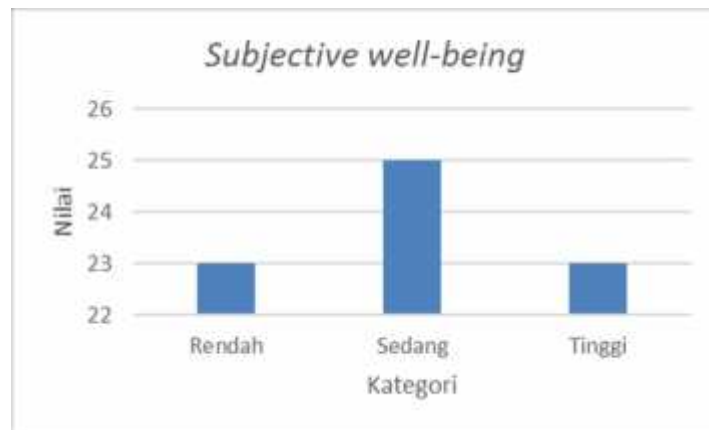
Penulis kemudian mengonversikan skor sebagai berikut:

$(M+0.5SD) < X < (M+1.5SD)$	Tinggi
$(M-0.5SD) < X < (M+0.5SD)$	Sedang
$(M-1.5SD) < X < (M-0.5SD)$	Rendah

Berdasarkan proses di atas diperoleh bahwa PNS yang memiliki dukungan sosial yang tinggi jika memiliki skor diatas 123.98, sedang di antara 113.05-123.98, dan rendah di bawah 113.05.

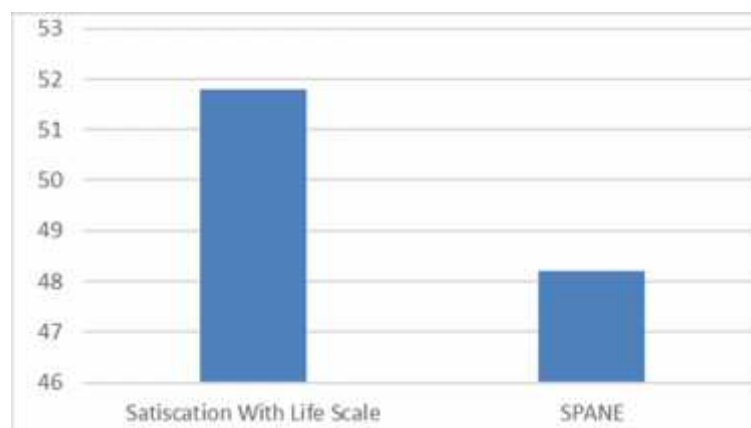
**Tabel 4.8**  
**Skor Standar Skala Subjective well-being**

Kategori	Skor Standar
Tinggi	Di atas 123.98
Sedang	113.05 – 123.98
Rendah	Di bawah 113.05



Gambar 4.4 Gambaran *Subjective well-being* Pegawai Negeri Sipil yang Memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP)

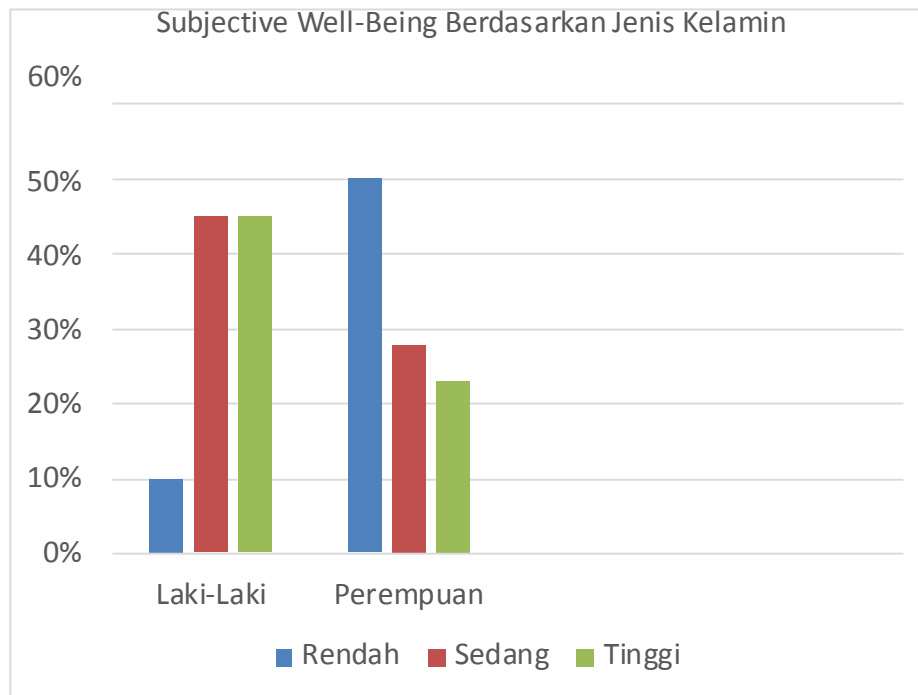
Berdasarkan gambar 4.4 di atas dapat dilihat dari 71 orang PNS yang Memasuki MPP, diketahui 32.39%(23) subjek memiliki SWB yang rendah, 35.21% (25) subjek memiliki SWB yang sedang, 32.39% (23) subjek memiliki SWB yang tinggi. Oleh karena itu dapat dikatakan SWB PNS yang memasuki MPP pada tingkat sedang.



Gambar 4.5 Penjelasan Dimensi *Subjective well-being*

Dari gambar 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa tiap-tiap aspek memiliki peran yang hampir sama besar terhadap nilai *subjective well-being* secara keseluruhan.

Hal ini terlihat dari dimensi kognitif yang diukur menggunakan Skala *Satisfaction With Life* sebanyak 51,8% dan dimensi afektif yang diukur menggunakan *Scale of Positive and Negative Experience* sebanyak 48,2%. Dapat disimpulkan dimensi kognitif yang paling tinggi pada variabel *subjective well-being*.



Gambar 4.6 Dukungan Sosial Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari gambar 4.6, dapat diketahui bahwa terdapat 10% (3) subjek laki-laki yang memiliki SWB yang rendah, 45% (14) subjek yang memiliki SWB yang sedang, dan 45% (14) subjek yang memiliki SWB tinggi. Sedangkan, terdapat 50% (20) subjek perempuan yang memiliki SWB rendah, 28% (11) subjek perempuan yang memiliki SWB sedang, dan 23% (9) subjek perempuan yang memiliki SWB tinggi. Dapat disimpulkan, PNS laki-laki yang memasuki MPP memiliki SWB yang tinggi.

### 4.2.3. Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Subjective well-being Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP)

#### 4.2.3.1 Uji Hipotesis Antara Dukungan Sosial dan Subjective well-being

**Tabel 4.9**  
**Nonparametric Correlations**

Correlation Coefficient	.578
Sig. (2-tailed)	.000
N	71

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa nilai *sig.* adalah  $0.000 < 0.05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dan *subjective well-being*. Arah hubungan antara kedua variabel bisa dilihat pada kolom correlation coefficient yaitu sebesar 0.578 yang memiliki arti bahwa kekuatan hubungan kedua variabel kuat dan searah. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima PNS maka semakin tinggi pula *subjective well-being* PNS, begitupula sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial yang diterima PNS maka semakin rendah *subjective well-being* PNS.

**Tabel 4.10**  
**Korelasi Antara Dimensi Dukungan Sosial dan Variabel Subjective well-being**

Dimensi Dukungan Sosial	Correlation Coefficient SWB	Sig.
Attachment	.343	.003
Social Integration	.376	.001
Guidance	.442	.000
Reliable Alliance	.541	.000
Reassurance of Worth	.478	.000
Opportunity of Nurture	.498	.000

Dari tabel 4.4 diatas dapat dilihat korelasi antara dimensi Dukungan Sosial dan Variabel *Subjective well-being*. Korelasi Dimensi *Attachment* sebesar 0.343 yang berarti cukup kuat, Dimensi *Social Integration* sebesar 0.376 yang berarti korelasi

cukup kuat, Dimensi *Guidance* sebesar 0.442 yang berarti korelasi cukup kuat, Dimensi *Reliable Alliance* sebesar 0.541 yang berarti korelasi kuat, Dimensi *Reassurance of Worth* sebesar 0.478 yang berarti korelasi cukup kuat dan Dimensi *Opportunity of Nurturance* sebesar 0.498 yang berarti korelasi cukup kuat.

#### **4.3. Pembahasan**

*Subjective well-being* PNS yang memasuki MPP berada pada kategori sedang. Pada umumnya PNS yang memasuki MPP memiliki kecenderungan untuk merasakan kepuasan hidup dan kebahagiaan yang cukup dimana masih terdapat hal-hal dalam diri individu yang tidak merasa puas dan tidak bahagia dalam hidup. Dari pertanyaan awal yang diberikan subjek mengenai perasaan menjelang pensiun yaitu kebanyakan menjawab "biasa-biasa saja". Alasan mengapa PNS mengatakan perasaan biasa-biasa saja karena mereka menganggap pensiun merupakan hal yang mereka harus jalani dan kebanyakan dari mereka sudah mengetahui harus berbuat apa setelah masa purnabakti. Sehingga mereka merasa *enjoy*, senang, lega, sudah lepas dari tanggung jawab mereka. Ternyata hal ini berbeda dengan survei awal yang dilakukan Handayani (2012) yang diperoleh bahwa emosi negatif saat memasuki masa pensiun karena khawatir jika nanti menganggur, takut jika fisik dan ekonomi tidak mendukung dan takut jika tidak ada dukungan keluarga. Hal ini yang menjadi pemicu terjadinya *post power-syndrome*. Tetapi PNS yang memasuki MPP di Makassar tidak mengalami hal demikian karena mereka pada umumnya merasakan kepuasan hidup dan kebahagiaan.

Kim & Moen (2001) mengemukakan hubungan antara pensiun dan SWB tidak konsisten. Beberapa penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara pensiun dan penurunan kepuasan hidup dan tekanan psikologis yang berat. Penelitian lain menunjukkan tidak ada efek buruk dan beberapa menemukan efek positif dari pensiun. Hal ini dikarenakan ada pergeseran makna pensiun pada rentan waktu transisi dari masa bekerja menjadi masa pensiun. Diener, Oishi, & Lucas (2009) mengungkapkan pengukuran SWB tidak benar-benar menyelesaikan masalah. *Self-report* mengenai kebahagiaan seseorang tidak berdampak dengan indikator *well-being* yang lain. Peristiwa kehidupan, suasana hati, dan lainnya yang berubah sehingga berdampak bagaimana individu mengevaluasi SWB mereka setiap harinya.

Dari dua dimensi *subjective well-being*, ternyata dimensi kognitif yang paling tinggi yaitu sebesar 51,8%. Diener (1994) mengungkapkan bahwa kepuasan hidup merupakan penilaian kognitif seseorang tentang kehidupannya dan untuk menjawab pertanyaan apakah kehidupan yang dijalani dengan baik. Evaluasi kognitif dilakukan ketika seseorang memberikan evaluasi secara sadar terhadap kehidupannya secara keseluruhan termasuk dalam aspek kepuasan kerja, minat, dan hubungan dengan individu lain, kesehatan, maupun finansial. Dari hasil penelitian didapatkan PNS yang memasuki MPP merasa puas dengan kehidupannya tetapi tidak merasa hidupnya ideal dari berbagai aspek. Artinya ada beberapa aspek yang membuat PNS yang memasuki MPP merasa puas dengan kehidupannya tetapi ada juga aspek lain yang membuat mereka tidak puas dengan kehidupannya.

Dimensi afektif merupakan reaksi individu terhadap kejadian dalam hidup yang meliputi afek menyenangkan (*pleasant affect*) dan afek yang tidak



menyenangkan (*unpleasant affect*) untuk mengukur kebahagiaan individu. Afek yang dimaksudkan termasuk kedalam *mood* dan emosi yang dirasakan oleh individu. Individu akan bereaksi positif dengan menunjukkan emosi yang menyenangkan ketika menanggapi sesuatu yang baik terjadi pada dirinya dan bereaksi negatif dengan menunjukkan emosi yang tidak menyenangkan ketika sesuatu yang buruk terjadi. Dimensi afek menekankan pada pengalaman emosi yang dirasakan seseorang saat ini atau berdasarkan penilaiannya. Dari hasil penelitian didapatkan ketika PNS yang memasuki MPP tidak hanya merasakan perasaan positif saja tetapi juga merasakan perasaan negatif. Maksudnya ketika individu merasakan perasaan positif bisa jadi ia merasakan perasaan negatif di waktu yang bersamaan.

Individu yang memiliki skor sedang dalam tingkat SWB merasa puas dengan hidupnya tetapi tidak semua aspek hidup serta masih banyak hal yang belum didapatkan dalam hidup mereka. Mereka juga sering merasakan afek positif seperti baik, menyenangkan, senang hati, menarik, bahagia, penuh kasih sayang, dan gembira/sukacita. Sedangkan jarang merasakan afek negatif seperti buruk, tertekan, tidak nyaman, sedih, takut, dan tidak bergairah. Perasaan yang dirasakan saat ini oleh PNS yang memasuki MPP ini mengingat mereka masih bekerja tetapi dibebastugaskan dari pekerjaan.

Adanya asumsi pensiun merupakan masa dimana pegawai tidak lagi bekerja sehingga adanya masalah finansial, gaya hidup yang berbeda, tidak mengetahui kegiatan yang dilakukan setelah pensiun, serta kehilangan teman ternyata tidak terjadi pada PNS di Kota Makassar yang memasuki MPP. Adanya orang terdekat yang membantu mempersiapkan pensiun sehingga hal ini tidak terjadi. Terbukti dari dukungan sosial yang berada pada kategori tinggi. Artinya, PNS yang

Memasuki MPP merasa mendapatkan dukungan dari individu terdekatnya yaitu keluarga, teman maupun instansi. Uchino (Sarafino & Smith, 2011) mendefinisikan dukungan sosial sebagai kenyamanan, kepedulian, penghargaan, atau bantuan yang tersedia untuk seseorang dari individu lain atau kelompok. Dukungan sosial dapat berasal dari pasangan, organisasi, keluarga, teman, dokter, atau komunitas. Individu yang memiliki dukungan sosial dapat merasakan jika individu dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari *social networks* yang dapat membantu saat dibutuhkan. Sarafino dan Smith (2011) berpendapat jika dukungan mengacu pada tindakan yang dilakukan oleh individu lain kepada penerima dukungan.

Dukungan sosial PNS yang memasuki MPP termasuk dalam kategori tinggi karena individu merasakan kelekatan (*attachment*) yaitu merasa memiliki hubungan yang dekat yang membuatnya merasa nyaman dan merasakan ikatan emosional yang kuat dengan setidaknya satu orang lain. Perasaan emosional ini biasanya didapatkan dari keluarga yang mendukung anggota keluarganya yang memasuki MPP. Kubicek *et al* (2010) mengungkapkan kepuasan pernikahan menjadi prediktor terkuat dalam masa pensiun. Individu merasakan integrasi sosial (*social integration*) yaitu berada dalam sekelompok orang yang memiliki pemikiran yang sama dan menyukai kegiatan sosial sama yang didapatkan dari teman kerja. Individu merasakan adanya bimbingan (*guidance*) berupa orang yang diajak bicara mengenai keputusan hidup yang diambil atau masalah-masalah yang dihadapi. Bimbingan ini berupa saran dari teman ataupun keluarga mengenai rencana setelah pensiun atau aktivitas yang dilakukan setelah pensiun. Instansi juga memberikan bimbingan berupa program pemerintah untuk PNS yang memasuki BUP. Individu merasa ada orang yang membantunya saat

dibutuhkan atau dalam keadaan darurat. Biasanya orang yang akan membantu dari keluarga ataupun teman kerja. Individu merasa ada individu lain yang menghargai keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Terakhir, individu merasakan kesempatan untuk memberikan bantuannya kepada orang lain.

Dari keenam dimensi dukungan sosial, *reassurance of worth* atau penghargaan diri yang tinggi yaitu sebesar 18.66%. Artinya PNS yang memasuki MPP di Kota Makassar memiliki keyakinan dalam dirinya kalau mereka berharga dan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalahnya. Kebanyakan PNS yang memasuki MPP menjawab pertanyaan awal mengenai masalah yang dihadapi yaitu "tidak ada". Alasannya karena mereka sudah mengetahui rencana ke depan setelah pensiun seperti menekuni usaha yang sudah ada, membuka usaha baru, kembali ke kampung halaman, mengurus urusan rumah tangga, memperdalam kegiatan spiritual dan ingin menikmati masa tua.

Adapun bentuk dukungan yang diterima oleh PNS yang memasuki MPP paling banyak berupa dukungan emosional berupa empati, peduli, perhatian dan dorongan beserta motivasi dari keluarga. Dukungan instrumental berupa material, pelayanan dan benda yang dibutuhkan dalam menghadapi pensiun didapatkan dari instansi tempat bekerja seperti berkas-berkas yang dikumpulkan dan program-program pemerintah terkait pensiun. Dukungan informasi yaitu berupa saran, arah, atau umpan balik bagaimana individu bertindak sehingga membantu memahami situasi stres yang dirasakan. Dukungan ini berasal dari keluarga dan teman terdekat PNS yang memasuki MPP. Dukungan *companionship* yaitu adanya kesediaan individu lain untuk menghabiskan waktu dengannya misalnya individu yang memiliki minat dan aktivitas sosial yang sama. Dukungan ini didapatkan dari teman kerja.

Rumusan masalah pada penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan dengan SWB dimana nilai korelasi yang diperoleh yaitu 0.578 yang berarti hubungan antara variabel dukungan sosial dan SWB kuat dan memiliki hubungan searah. Artinya dukungan sosial diterima tinggi artinya *subjective well-being* PNS yang memasuki MPP juga tinggi. Salovey et al (Comptom dan Hoffman, 2012) menyebutkan dukungan sosial dapat membantu meningkatkan emosi positif seperti harapan, kepercayaan diri, dan rasa aman. Secara timbal balik terjadi peningkatan mood positif dari dukungan sosial yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan variabel yang sama. Penelitian yang dilakukan Aquino, Altmaier, Cutrona & Russel (1996) didapatkan adanya hubungan antara jumlah jam kerja, tingkat depresi yang rendah, dan dukungan sosial yang tinggi terhadap kepuasan hidup pada lansia. Lebih lanjut, dukungan sosial terbagi atas kuantitatif yaitu jenis dan frekuensi kontak sosial serta kualitatif yaitu sejauh mana seseorang merasa jenis dukungan tertentu tersedia. Kualitas dukungan sosial menjadi prediktor terbaik untuk mengukur kepuasan pensiun. Penelitian lain yang dilakukan oleh Mendieta, Martin dan Jacinto (2012) didapatkan bahwa dukungan pasangan, keluarga, teman secara signifikan mengurangi kesepian dimana dukungan sosial yang paling efektif mengurangi kesepian dan meningkatkan kesejahteraan. Kesepian bisa dipengaruhi oleh dukungan sosial tetapi mengurangi dampak dukungan sosial terhadap kesejahteraan subjektif. Penelitian lain terkait dukungan sosial dan SWB yaitu penelitian yang dilakukan oleh Chou (1999) didapatkan bahwa adanya hubungan antara dukungan sosial dan SWB pada remaja berusia 16-19 di Hongkong.

Pada umumnya PNS memiliki keyakinan bahwa dirinya memiliki individu yang dapat diandalkan. Pertanyaan awal yang diajukan oleh peneliti mengenai siapa saja yang memberikan dukungan saat memasuki masa pensiun kebanyakan PNS menjawab keluarga. Adanya perasaan memiliki individu yang dapat diandalkan membuat PNS yang memasuki MPP merasakan perasaan positif sehingga *subjective well-being* tidak rendah seperti asumsi awal yang dikemukakan peneliti. Hal ini sejalan dengan penelitian Siedlecki, Salthouse, Oishi dan Jeswani (2013) diperoleh dukungan sosial menjadi prediktor yang bisa meningkatkan *life satisfaction* dan menurunkan *negative affect*. Cohen, Underwood, & Gottlieb berpendapat dukungan sosial yang dirasakan atau diterima dari individu lain dapat diidentifikasi sebagai prediktor dari kesehatan (*health*) dan *well-being* (Matsuda et al, 2014). Hasil dari penelitian ini yang dilakukan Matsuda et al (2104) didapatkan bahwa: (1) *perceived social support* berhubungan dengan SWB; (2) *family support* mengurangi *negative affect* dan meningkatkan *life satisfaction*; (3) *significant other support* berhubungan dengan *positive affect* dan meningkatkan *life satisfaction*. Penelitian yang dilakukan Cutrona, Russel, dan Rose (Sharma, Karunanindhi & Chitra, 2015) didapatkan adanya hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan sosial dan kesejahteraan fisik dan psikologi pada orang tua. Kemerosotan yang terjadi pada pensiunan yang membuat mereka memerlukan bantuan dari orang sekitarnya untuk membantu dalam adaptasi pensiun.

#### **4.4. Limitasi Penelitian**

Salah satu limitasi dalam penelitian ini yaitu terbatasnya jumlah subjek yang digunakan, subjek sulit ditemui, dan pengambilan data yang dilakukan dengan menitipkan skala di badan/dinas/bagian. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar kedepannya menggunakan subjek yang lebih banyak, proses pengambilan data yang mendalam, serta bertemu langsung dengan subjek yang bersangkutan. Selain itu, penelitian ini merupakan penelitian non parametrik sehingga hasil penelitian tidak bisa digeneralisasikan pada semua PNS yang memasuki MPP.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dukungan sosial yang dimiliki PNS yang memasuki MPP di Kota Makassar umumnya berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 38.02%. Hal ini berarti PNS yang Memasuki MPP merasa mendapatkan dukungan dari individu terdekatnya yaitu keluarga, teman maupun instansi. Hal ini menunjukkan PNS yang memasuki MPP merasa memiliki hubungan yang dekat yang membuatnya merasa nyaman dan merasakan ikatan emosional yang kuat dengan setidaknya satu orang lain, berada dalam sekelompok orang yang memiliki pemikiran yang sama dan menyukai kegiatan sosial sama yang didapatkan dari teman kerja, merasakan adanya bimbingan (*guidance*) berupa orang yang diajak bicara mengenai keputusan hidup yang diambil atau masalah-masalah yang dihadapi, merasa ada individu lain yang menghargai keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya, dan merasakan kesempatan untuk memberikan bantuannya kepada orang lain. Dukungan sosial didapatkan dari keluarga, teman dan badan/dinas/bagian.
2. *Subjective well-being* PNS yang memasuki MPP di Kota Makassar umumnya berada pada kategori sedang yaitu sebesar 35.21%. Hal ini berarti *subjective well-being* PNS yang memasuki MPP memiliki kecenderungan untuk merasakan kepuasan hidup dan kebahagiaan yang cukup dimana masih terdapat hal-hal dalam diri individu yang tidak

merasa puas dan tidak bahagia dalam hidup. PNS yang memasuki MPP merasa puas dengan kehidupannya tetapi tidak merasa hidupnya ideal dari berbagai aspek. PNS yang memasuki MPP tidak hanya merasakan perasaan positif saja tetapi juga merasakan perasaan negatif. Maksudnya ketika individu merasakan perasaan positif bisa jadi ia merasakan perasaan negatif di waktu yang bersamaan.

3. Terdapat hubungan antara dukungan sosial dan *subjective well-being* pada PNS yang memasuki MPP di Kota Makassar dengan nilai korelasi 0.578. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial PNS yang memasuki MPP berada pada kategori tinggi memiliki hubungan dengan *subjective well-being* berada pada kategori sedang.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan sejumlah saran terkait dengan hasil penelitian untuk disampaikan kepada PNS yang memasuki MPP, keluarga, teman dan instansi tempat PNS yang memasuki MPP bekerja dan peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Keluarga dan teman PNS yang memasuki MPP seyogianya memberikan dukungan berupa dukungan emosional berupa empati, peduli, perhatian dan dorongan beserta motivasi dari keluarga. Dukungan instrumental berupa material, pelayanan dan benda yang dibutuhkan dalam menghadapi pensiun didapatkan dari instansi tempat bekerja seperti berkas-berkas yang dikumpulkan dan program-program pemerintah terkait pensiun. Dukungan informasi yaitu berupa saran, arah, atau umpan balik bagaimana individu bertindak sehingga membantu memahami situasi stres



yang dirasakan. Dukungan companionship yaitu adanya kesediaan individu lain untuk menghabiskan waktu dengannya misalnya individu yang memiliki minat dan aktivitas sosial yang sama. Pentingnya kehadiran keluarga dan teman membuat PNS yang memasuki MPP yakin bahwa mereka memiliki individu yang bisa diandalkan dalam keadaan MPP ini sehingga mereka memiliki *subjective well-being* yang tinggi.

## 2. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi panduan untuk penelitian selanjutnya untuk menggali lebih dalam mengenai *subjective well-being* PNS yang memasuki MPP melalui metode kualitatif serta mencari faktor apa saja yang memengaruhi dukungan sosial dan SWB. Selain itu diharapkan penelitian selanjutnya bisa digeneralisasikan untuk semua PNS yang memasuki Masa Persiapan Pensiun dengan menggunakan metode parametrik. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa ditinjau secara indigineous yakni melihat faktor latar belakang suku dan budaya serta ditinjau dari segi latar belakang jabatan.

### Daftar Pustaka

- Anderson, M. L., Goodman, J., & Schlossberg, N. K. (2012). *Counseling adults in transition: Linking Schlossberg's theory to practice in a diverse world. (4th ed.)*. (4th ed.) New York: Springer.
- Aquino, J., Russel, W., & Cutrona, C. (1996). Employment Status, Social Support, and Life Satisfaction Among the Elderly. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 480-489.
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Barrera, M. (1986). Distinctions Between Social Support Concepts, Measures, and Models. *American Journal of Community Psychology*, Vol 14 (4): 413-445.
- Bonsang, E. & Klein, T.J. (2011). *Retirement And Subjective Well-Being*. IZA Discussion Paper No 5536.
- Calvarho, et al (2013). Structural Validity and Reliability of The Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): Evidence from a Large Brazilian Community Sample. *Revista Brasileira de Psiquatria*, 35, 169-172.
- Comptom, William & Hoffman, Edward. (2008). *Positive Psychology: The Science of Happiness and Flourishing*. Wadsworth: Jon-David Hague.
- Compton, W.C & Hoffman, E. (2005). *Positive Psychology The Science of Happiness and Flourishing, Second Edition*. USA: Wadsworth, Cengage Learning
- Compton, W.C. (2005). *Introduction to Positive Psychology*. New York : Thomson Wodsworth
- Cutrona, C. E. and Russell, D. (1987). *The Provisions of Social Relationships and Adaptation to stress*. In W. H. Jones & D. Perlman (Eds.) *Advances in Personal Relationships*, 1, 37-67.
- Diener, E., Lucas, R.E., Oishi, S. (2005). Subjective Well Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction. *Handbook of Positive Psychology*. NC: Oxford University Press.
- Diener, Ed & Diener, Robert. (2008). *Happiness: Unlocking The Mysteries of Psychological Wealth*. USA: Blackwell Publishing.
- Diener, Ed. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95, 642-575.
- Eid, M., & Larsen, J.R. (2008). *The Science of Subjective Well Being*. New York: The Guilford Press.

- Fardila, N., Rahmi, T., & Putra Y. (2017). Hubungan Dukungan Sosial Keluarga dengan Kesiapan Menghadapi Pensiun Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal RAP UNP*, 5(2), 157-168.
- Goodman, Jane & Anderson, Mary. (2012). Applying Schlossberg's 4-S Transition Model To Retirement. *Career Planning and Adult Development Journal*. 28(2), 10-20.
- Goudarz, M., Forouhan, M., Makarem, A., & Rashedi, V. (2015). Relationship Between Social Support and Subjective Well-Being In Older Adults. *Iranian Journal of Aging*, 10(3), 110-119.
- Handayani, Yuli. (2011). Post Power Syndrome pada Pegawai Negeri Sipil. *Skripsi*. Universitas Gunadarma.
- Herani, Uki & Indriana, Yeni. (2015). Hubungan Antara Regulasi Diri dengan Kecenderungan Post Power Syndrome Pada Pensiunan Pegawai Negeri Sipil Anggota Paguyuban Pensiunan Pendidikan Kabupaten Tegal. *Jurnal Empati*. 4(2), 139-145
- Hurlock, E.B. (2008). *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Alih bahasa: Istiwidayanti. Jakarta: Erlangga
- Indria, K & Nindyati, A. (2007). Kajian Konformitas dan Kreativitas Affective Remaja. *Jurnal Provita*, 3(1), 85-97.
- Indrayani, Putu Aris. (2013). Model Pengembangan Subjective Well Being Pada Masa Pensiun. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2(1).
- Kim, Jungmeen & Moen, Phyllis. (2001). Is Retirement Good or Bad for Subjective Well Being?. *Current Directions Psychological Science*, 10(3), 83-86.
- Li, F., Bai, X., & Wang, Y. (2013) The Scale of Positive and Negative Experience Psychometric Properties and Normative Data in a Large Chinese Sample. *PLOS ONE*, 8(4).
- Linley, P.A., & Joseph, S. (2004). *Positive Psychology in Practice*. New Jersey: John Wiley and Sons, Inc
- Maslihah, S. (2011) Studi Tentang Hubungan Dukungan Sosial, Penyesuaian Sosial di Lingkungan Sekolah dan Prestasi Akademik Siswa SMPIT Assyfa Boarding School Subang Jawa Barat. *Jurnal Psikologi Undip*, 10 (2), 103-114.
- Oluwatumiwo, O. (2015) Development and Validation of Social Provision Scale on First Year Undergraduate Psychological Adjustment. *Journal of Education and Practice*, 6(28), 78-90.
- Paidi. (2013). Strategi Persiapan Masa Pensiun Bagi Para Karyawan. *E-Journal Widya Ekonomika*. 1(1), 12-17.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2017

Pierce, G.R., Sarason, B.R., & Sarason, I.G. (1996). *Handbook of Social Support and the Family: The Plenum Series on Stress and Coping*. New York: Plenum Press

Purnomo, Antono. 2013. Pahami Persiapan Pensiun Agar Tidak Menyesal. Retrieved from <http://www.readersdigest.co.id/perencanaan-keuangan/pahami+persiapan+pensiun+agar+tidak+menyesal>

Rahmat, Abdul & Suyanto. (2016). Post-Power Syndrome dan Perubahan Perilaku Sosial Pensiunan Guru. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. 3(1), 77-94.

Ramdhani, Gilar. (2015). Siapkah Anda Mengubah Gaya Hidup Setelah Pensiun Nanti?. Retrieved from <http://lifestyle.liputan6.com/read/2235901/siapkah-anda-mengubah-gaya-hidup-setelah-pensiun-nanti>

Santoso, Agus & Lestari Novia B. (2008). Peran Serta Keluarga Pada Lansia Yang Mengalami Post Power Syndrome. *Media Ners*, 2(1), 1-44.

Sarafino, E.P., & Smith, T.W. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions Seventh Edition*. USA: John Wiley & Sons, Inc

Savickas, Mark. (2002). *Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior*. San Fransisco: Jossey-Bass.

Schwarzer, Knoll, Rieckmann (2004). Schwarzer, R., Knoll, N., Rieckmann, N. (2004). *Social Support*. Diakses pada tanggal 13 Juni 2017 dari [http://userpage.fu-berlin.de/~health/support/schwarzer\\_knoll\\_riekmann2004.pdf](http://userpage.fu-berlin.de/~health/support/schwarzer_knoll_riekmann2004.pdf)

Sekarsari, Ni Kadek & Susilawati Luh Kadek. (2015). Bentuk-Bentuk Dukungan Sosial Pada Pegawai Negeri Sipil Menjelang Pensiun. *Jurnal Psikologi Udayana*, 2(2), 172-184.

Setyaningsih, S. & Muin, M. (2013). Dukungan Sosial dan Tingkat Kecemasan pada Kelompok Pekerja PNS yang Menghadapi Masa Pensiun. *Jurnal Keperawatan Komunitas*, 1(2), 116-121.

Sharma, N.K., Karunanindhi, S., Chitra, T. (2015). Determinants of Psychological Well-Being Among Retirees. *International Research Journal of Social Sciences*. 4(3), 19-26.

Siidlecki, K., Salthouse, T., Oishi, S., & Jeswani, S. (2013). The Relationship Between Social Support and Subjective Well-Being Across Age. *Social Indicator Research*, 117(2), 561-576.

Silva, A & Caetano, A. (2011). Validation of The Flourishing Scale and Scale of Positive and Negative Experience in Portuga. *Social Indicator Research*

Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT Grasindo

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Wahyuni, Alih Istik. (2009). 9 dari 10 Orang Tak Siap Hadapi Masa Pensiun. Retrieved from <http://finance.detik.com/read/2009/06/12/111001/1146733/5/9->

Wang, Mo. (2007). Profiling Retirees in the Retirement Transition and Adjustment Process: Examining the Longitudinal Change Patterns of Retirees' Psychological Well-Being. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 455–474.

Zimet, G.D., Dahlem, N.W., Zimet, S.G. & Farley, G.K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52, 30-41.

# LAMPIRAN



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

Jl. P. Trinl. K. T. n. kuan K. .... T. .... , Ka. 10. Mai. - r. 102. IST. tlp. 586019. Sl. 6296(1M11)SIQG0, .... 2767fu  
S8Q97

Makassar, 26 Juli 2017

No Hal : 20IUN4.6.8IPP.42/2017  
Lampiran : Permohonan Izin Penelitian  
: 1 halaman

Yth. Bapak Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan  
Cq. Kepala UPT P2T, BKPM Provinsi Sulawesi Selatan  
Ditempat

Dalam rangka pencapaian kompetensi lulusan Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran, mahasiswa yang memprogramkan Skripsi diwajibkan melakukan penelitian, guna untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi. Oleh karena itu, Mahasiswa Program Studi Psikologi di bawah ini :

Nam a	Pratiwi Hutomo (011112 255)
Program Studi	Psikologi
Judul Penelitian	Hubungan antara Dukungan Sosial dengan <i>Subjective Well-Being</i> pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP) di Kota Makassar

Memohon izin mengadakan penelitian di beberapa sekolah di wilayah kota Makassar terhitung tanggal 26 Juli - 11 Agustus 2017. Pengurusan segala sesuatunya yang berkaitan dengan penelitian tersebut akan diselesaikan oleh mahasiswa yang bersangkutan.

Atas perhatian Saudara, diucapkan terima kasih.

Ketua Prodi Psikologi  
Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin

Dr. Muhammad Tama, . si.  
NIP.196412311990021004



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 11114/S.01P/P2T/07/2017  
 Lampiran :  
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.  
 Walikota Makassar

di  
 Makkassar

Berdasarkan surat Ketua Prodi Psikologi Fak. Kedokteran UNHAS Makassar Nomor: 20/UN4.6.8/PP.42/2017 tanggal 20 Juli 2017 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama	PRATIWI HUTOMO
Nomor Pokok	011112255
Program Studi	Psikologi
Pekerjaan/Lembaga	Mahasiswa(S 1)
Alamat	Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul:

" HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN SUBJECTIVE WELL-BEING PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) YANG MEMASUKI MASA PERSIAPAN PENSUUN (MPP) DI KOTA MAKASSAR"

Yang akan dilaksanakan dari: Tgl. 26 Juli s/d 26 Agustus 2017

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
 Pada tanggal: 26 Juli 2017

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN  
 KEPALA DINAS PENANANAIAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU  
 PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN  
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



A N YAMIN SE., MS. Pangkat  
 : Pembina Utama Madya Nip:  
 19610513 1990021 002

Terselamatkan Yth  
 1. Ketua Prodi Psikologi Fak. Kedokteran UNHAS Makassar di Makassar,  
 2. Pst/Inggal





PEMERINTAH KOTA MAKASSAR  
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Ahmad Yani No 2 Makassar 90111  
Telp +62411 – 3615867 Fax +62411 – 3615867  
Email : [Kesbang@makassar.go.id](mailto:Kesbang@makassar.go.id) Home page : <http://www.makassar.go.id>



Makassar, 27 Juli 2017

Kepada

Nomor : 070 / 2839 -IV/BKBP/VII/2017  
Sifat :  
Perihal : Izin Penelitian

Yth. KEPALA SKPD SE KOTA MAKASSAR

Di -  
MAKASSAR

Dengan Hormat,

Menunjuk Surat dari Kepala Dinas Koordinasi Penanaman Modal Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 11114 /S.01P/P2T/07/2017, Tanggal 26 Juli 2017, Perihal tersebut di atas, maka bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa:

Nama : PRATIWI HUTOMO  
NIM/Jurusan : Q111 12 255 / Psikologi  
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) UNHAS  
Alamat : Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10, Makassar  
Judul : "HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN SUBJECTIVE WELL-BEING PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG MEMASUKI MASA PERSIAPAN PENSIUN (MPP) DI KOTA MAKASSAR"

Bermaksud mengadakan *Penelitian* pada Instansi / Wilayah Bapak, dalam rangka *Penyusunan Skripsi* sesuai dengan judul di atas, yang akan dilaksanakan mulai tanggal 27 Juli s/d 26 Agustus 2017.

Sehubungan dengan hal tersebut, pada prinsipnya kami dapat *menyetujui* dengan memberikan surat rekomendasi izin penelitian ini dan harap diberikan bantuan dan fasilitas seperlunya.

Demikian disampaikan kepada Bapak untuk dimaklumi dan selanjutnya yang bersangkutan melaporkan hasilnya kepada Walikota Makassar Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

A.n. WALIKOTA MAKASSAR  
KEPALA BADAN KESBANG DAN POLITIK  
Cb. KABID. HUBUNGAN ANTAR LEMBAGA

**Drs. AKHMAD NAMSUM, MM.**

Pangkat 9 Penata Tk.I

NIP : 196705242006041004

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Prop. Sul – Sel di Makassar;
2. Kepala Unit Pelaksana Teknis P2T Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Prop. Sul Sel di Makassar;
3. Kepala Balai Penelitian Ek. Kabupaten LIMAS Makassar & Makassar;



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI & PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
(PRODI PSIKOLOGI)

Jl. P. Trinitatis - Debbelrejo, Makassar 90245 Telp. (0411) 516296 (0411) 516200 ps.wt. 2767 Fa. 516297

SURAT KETERANGAN VALIDASI ALAT UKUR

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa

Nama Mahasiswa : Pratiwi Hutomo

NIM : 011112255

Proposal Skripsi : Hubungan antara Dukungan Sosial dengan *Subjective Well-Being* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP) di Kota Makassar

Alat ukur yang digunakan : *Social Provision Scale* oleh Cutrona, C. E. and Russell, D. dan Skala *Subjective Well Being* oleh Diener

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan dalam proses pengambilan data penelitian.

Oemikian keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 1 Juni 2017

Validator Ahli

Ahmad Riclafah, S.Psi, M.Psi, Psikolog  
NIP. 19820810 201404 1 001



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI & PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
(PRODI PSIKOLOGI)

Jl. P. Brinings I Cemenlban ! CampusTil' lllllnru Km. 10 Mlbaar 90245Tllp. Sll010, 51&296 (0411)51QOOpswt. 2767 Fu. 516297

SURAT KeT!RANGANVAUDASI ALAT UKUR

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa

Nama Mahasiswa : Pratiwi Hutomo

NIM : 011112255

Proposal Skripsi : Hubungan antara Dukungan Sosial dengan *Subjective Well-Being* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP) di Kota Makassar

Alat ukur yang digunakan : *Social Provision Scale* oleh Cutrona, E. E. and Russell, D dan Skala *Subjective Well Being* oleh Diener

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian, ini telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan dalam proses pengambilan data penelitian.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 1.. Juni 2017

Validator Ahli

NIP. 196412311990021004



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI & PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
(PRODI PSIKOLOGI}

.J Pprints Klmenlemn KlInpus Tllllllarnl Km.10 Mabssar90245 Tllp. 586010, 516296(04U) StQOO pswt. 2767 Fu.  
516297

SURAT KETERANGAN VAUDASI ALAT UKUR

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa

Nama Mahasiswa : Pratiwi Hutomo

NIM : 011112255

Proposal Skripsi : Hubungan antara Dukungan Sosial dengan *Subjective Well-Being* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP) di Kota Makassar

Alat ukur yang digunakan : *Social Provision Scale* oleh Cutrona, C. E. and Russell, D dan Skala *Subjective Well Being* oleh Diener

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan dalam proses pengambilan data penelitian.

Demikian keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 1. Juni 2017

J~r

Elvita Bellani, S.PsL M.Sc  
NIP.198604182011012020

### **Lembar Persetujuan Keikutsertaan dalam Peneliti**

Dengan ini, saya menyatakan persetujuan saya dalam ikut serta sebagai partisipan dalam penelitian ini. Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun. Saya juga memperkenankan peneliti untuk menggunakan data-data yang saya berikan (sebagaimana terlampir) sesuai dengan kepentingan dan tujuan penelitian. Saya menyadari dan memahami bahwa data yang saya berikan dan yang akan digunakan memuat informasi-informasi yang jelas tentang diri saya. Walaupun demikian, berbagai informasi seperti nama jelas, nomor kontak, dan informasi lengkap lainnya, hanya saya izinkan untuk diketahui oleh peneliti.

Sebagai partisipan dalam penelitian ini, saya menyetujui untuk mengikuti semua prosedur dalam penelitian ini, termasuk aturan-aturan dalam selama penelitian ini berlangsung. Saya juga memperkenankan peneliti untuk memakai alat bantu perekam untuk memudahkan penelitian dan menghindari kesalahan, atau adanya informasi yang tidak lengkap mengenai diri saya akan digunakan untuk menganalisis data penelitian tersebut. Saya juga bersedia untuk dihubungi kembali apabila terdapat data yang masih kurang lengkap.

Makassar,     Juli 2017

Partisipan

---

**Lampiran Identitas****IDENTITAS**

Anda diminta untuk mengisi identitas pada ruang yang telah disediakan. Apabila sudah ada pilihan jawaban, anda cukup melingkari salah satu pilihan jawaban tersebut.

1. Nama : .....
2. Jenis kelamin : L / P \*) lingkari jawaban yang benar
3. Tempat, tanggal lahir : .....
4. Pekerjaan : .....
5. Pendidikan terakhir : .....
6. Lama bekerja : .....
7. Tahun pensiun : .....
8. Agama : .....
9. Suku : .....
10. Alamat\*\* : .....
11. No. Handphone\*\* : .....

(\*\* Jika tidak keberatan)

## Skala Dukungan Sosial

### Petunjuk

Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan di bawah ini dengan seksama. Anda diminta untuk menyesuaikan pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri Anda terkait dengan situasi Anda menghadapi pensiun. Silahkan memberi tanda silang (**X**) di dalam kotak di depan salah satu pilihan jawaban yang tersedia, yaitu:

- STS = Sangat Tidak Sesuai
- TS = Tidak Sesuai
- N = Netral
- S = Sesuai
- SS = Sangat Sesuai

Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang benar dan tidak ada jawaban yang dianggap salah, karena itu pilihlah jawaban yang paling tepat menggambarkan diri Anda. Anda diharapkan dapat mengisi setiap pernyataan yang ada.

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Orang lain akan membantu jika saya membutuhkannya	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya tidak memiliki hubungan yang dekat dengan orang lain	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya tidak memiliki teman yang dapat saya andalkan saat saya merasa stres	STS	TS	N	S	SS
4.	Ada beberapa orang yang meminta bantuan kepada saya	STS	TS	N	S	SS
5.	Ada beberapa orang yang menyukai kegiatan sosial yang saya lakukan	STS	TS	N	S	SS
6.	Orang lain menganggap saya tidak baik dalam	STS	TS	N	S	SS

	mengerjakan pekerjaan yang saya lakukan					
7.	Saya merasa bertanggung jawab untuk menjaga orang lain	STS	TS	N	S	SS
8.	Saya berada dalam sekelompok orang yang memiliki pemikiran serupa dengan saya dalam melakukan berbagai hal	STS	TS	N	S	SS
9.	Saya menganggap orang lain tidak menghargai apa yang saya lakukan	STS	TS	N	S	SS
10.	Jika sesuatu tidak berjalan dengan semestinya, tidak ada orang yang akan membantu saya	STS	TS	N	S	SS
11.	Saya memiliki hubungan dekat yang membuat saya merasa nyaman	STS	TS	N	S	SS
12.	Saya memiliki seseorang untuk diajak bicara mengenai keputusan dalam hidup saya	STS	TS	N	S	SS
13.	Terdapat beberapa orang yang menghargai keterampilan dan kemampuan yang saya miliki	STS	TS	N	S	SS
14.	Tidak ada orang yang memiliki ketertarikan dan minat yang sama dengan saya	STS	TS	N	S	SS
15.	Tidak ada orang yang membutuhkan saya untuk merawat diri mereka	STS	TS	N	S	SS
16.	Saya memiliki orang yang dapat saya andalkan jika saya memiliki masalah	STS	TS	N	S	SS
17.	Saya merasakan ikatan emosional yang kuat dengan setidaknya satu orang lain	STS	TS	N	S	SS
18.	Tidak ada orang yang dapat saya andalkan untuk meminta bantuan jika saya benar-benar membutuhkan	STS	TS	N	S	SS
19.	Saya merasa tidak nyaman berbicara tentang masalah saya dengan siapapun	STS	TS	N	S	SS
20.	Ada orang yang mengagumi bakat dan kemampuan	STS	TS	N	S	SS



	saya					
<b>21.</b>	Saya tidak memiliki perasaan kedekatan dengan siapa pun	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>22.</b>	Tidak ada orang yang suka melakukan hal-hal yang saya lakukan	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>23.</b>	Ada orang yang saya dapat andalkan dalam keadaan darurat	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>24.</b>	Tidak ada yang membutuhkan saya untuk merawat mereka	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>

### Skala Satisfaction With Life

#### Petunjuk

Berikut terdapat lima pernyataan dimana Anda boleh setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Gunakan skala 1-5 di bawah ini yang menunjukkan keadaan Anda secara jujur dan cermat pada setiap aitem dengan menempatkan angka yang tepat pada baris awal. Anda diharapkan dapat mengisi setiap pernyataan yang ada.

- |   |                     |
|---|---------------------|
| 5 | Sangat Setuju       |
| 4 | Setuju              |
| 3 | Netral              |
| 2 | Tidak Setuju        |
| 1 | Sangat Tidak Setuju |

1. \_\_\_\_\_ Hidup saya ideal dari berbagai aspek.
2. \_\_\_\_\_ Kondisi hidup saya sangat baik
3. \_\_\_\_\_ Saya puas dengan kehidupan saya.
4. \_\_\_\_\_Sejauh ini saya telah mendapatkan hal-hal yang saya inginkan dalam kehidupan saya.

### Skala Positif and Negative Experience

#### Petunjuk

Anda diminta untuk memikirkan atau membayangkan kembali apa yang Anda lakukan dan alami selama empat minggu terakhir. Setelah itu, sampaikan seberapa sering Anda mengalami atau merasakan perasaan berikut dengan menuliskan angka 1 sampai 5 pada tempat yang telah disediakan. Anda diharapkan dapat mengisi setiap pernyataan. Adapun arti skor sebagai berikut:

- 5 Sangat sering atau selalu
- 4 Sering
- 3 Kadang-kadang
- 2 Jarang
- 1 Sangat jarang atau tidak pernah

- |                      |                             |
|----------------------|-----------------------------|
| 1. ____ Positif      | 9. ____ Tidak Nyaman        |
| 2. ____ Negatif      | 10. ____ Bahagia            |
| 3. ____ Baik         | 11. ____ Sedih              |
| 4. ____ Buruk        | 12. ____ Takut              |
| 5. ____ Menyenangkan | 13. ____ Penuh Kasih Sayang |
| 6. ____ Senang Hati  | 14. ____ Tidak bergairah    |
| 7. ____ Menarik      | 15. ____ Gembira/ Sukacita  |
| 8. ____ Tertekan     |                             |

## Flourishing Scale

### Petunjuk

Berikut terdapat 12 pernyataan dimana Anda boleh setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Gunakan skala di bawah ini yang menunjukkan persetujuan atau ketidaksetujuan sesuai dengan keadaan Anda pada setiap aitem dengan menempatkan angka 1 sampai 5 pada tempat yang disediakan. Anda diharapkan untuk mengisi setiap pernyataan. Adapun arti skor:

5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

1. \_\_\_ Saya menjalani kehidupan yang penuh arti dan bermakna.
2. \_\_\_ Kehidupan sosial saya suportif dan bermanfaat.
3. \_\_\_ Saya terlibat dan tertarik pada aktivitas sehari-hari saya.
4. \_\_\_ Saya berkontribusi secara aktif pada kebahagiaan dan kesejahteraan orang di sekeliling saya.
5. \_\_\_ Saya kompeten dan mampu dalam kegiatan yang penting bagi saya.
6. \_\_\_ Saya orang yang baik dan menjalani kehidupan yang baik.
7. \_\_\_ Kehidupan material saya (pendapatan, rumah, dll) cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.
8. \_\_\_ Pada umumnya, saya mempercayai orang lain dan merasa sebagai bagian dari komunitas di sekitar saya.
9. \_\_\_ Saya puas dengan kehidupan keagamaan atau spritual saya.
10. \_\_\_ Saya optimis mengenai masa depan saya.
11. \_\_\_ Orang lain menghormati saya.

*Uji Korelasi Aitem Total Skala Dukungan Sosial*

**Item-Total Statistics**

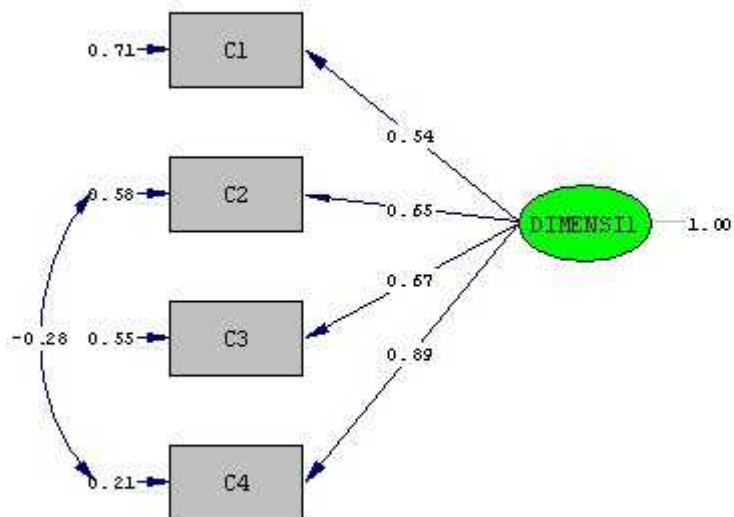
	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan Aitem valid
VAR00001	.487	Aitem valid
VAR00002	.585	Aitem valid
VAR00003	.735	Aitem valid
VAR00004	.641	Aitem valid
VAR00005	.605	Aitem valid
VAR00006	.518	Aitem valid
VAR00007	.641	Aitem valid
VAR00008	.453	Aitem valid
VAR00009	.493	Aitem valid
VAR00010	.313	Aitem valid
VAR00011	.642	Aitem valid
VAR00012	.666	Aitem valid
VAR00013	.655	Aitem valid
VAR00014	.618	Aitem valid
VAR00015	.543	Aitem valid
VAR00016	.476	Aitem valid
VAR00017	.636	Aitem valid
VAR00018	.681	Aitem valid
VAR00019	.533	Aitem valid
VAR00020	.612	Aitem valid
VAR00021	.718	Aitem valid
VAR00022	.659	Aitem valid
VAR00023	.598	Aitem valid
VAR00024	.609	Aitem valid
VAR00025	1.000	Aitem valid

### Uji Reliabilitas Aitem Skala Dukungan Sosial

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	25

### CFA

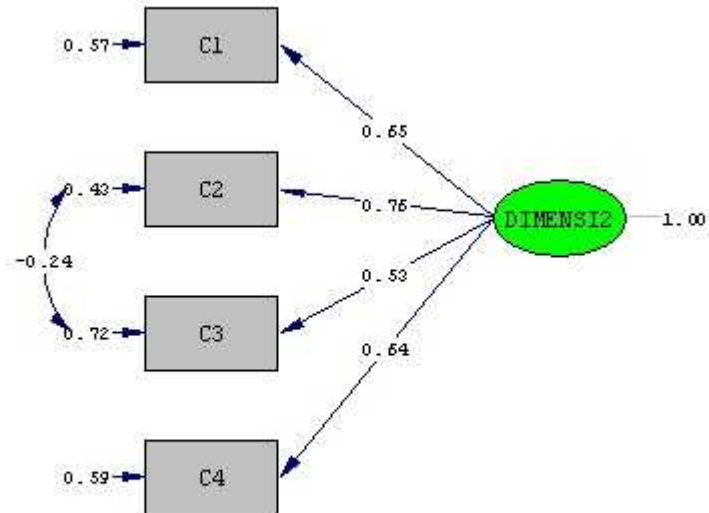
#### Dimensi Attachment



Chi-Square=0.45, df=1, P-value=0.50331, RMSEA=0.000

	Faktor loading	t-value	Keterangan
Aitem 1	0.10	5.22	Aitem valid
Aitem 2	0.12	5.19	Aitem valid
Aitem 3	0.11	6.35	Aitem valid
Aitem 4	0.12	7.68	Aitem valid

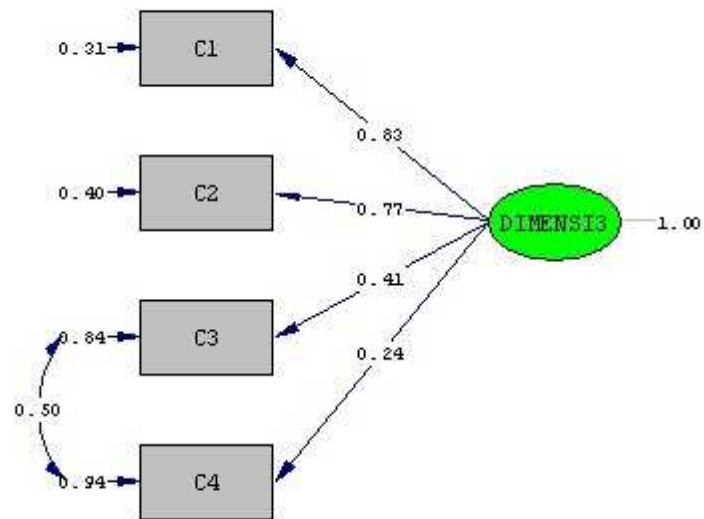
## Dimensi 2



Chi-Square=0.03, df=1, P-value=0.85797, RMSEA=0.000

	Faktor loading	t-value	Keterangan
Aitem 1	0.10	6.32	Aitem valid
Aitem 2	0.11	6.75	Aitem valid
Aitem 3	0.12	4.43	Aitem valid
Aitem 4	0.10	6.22	Aitem valid

## Dimensi 3

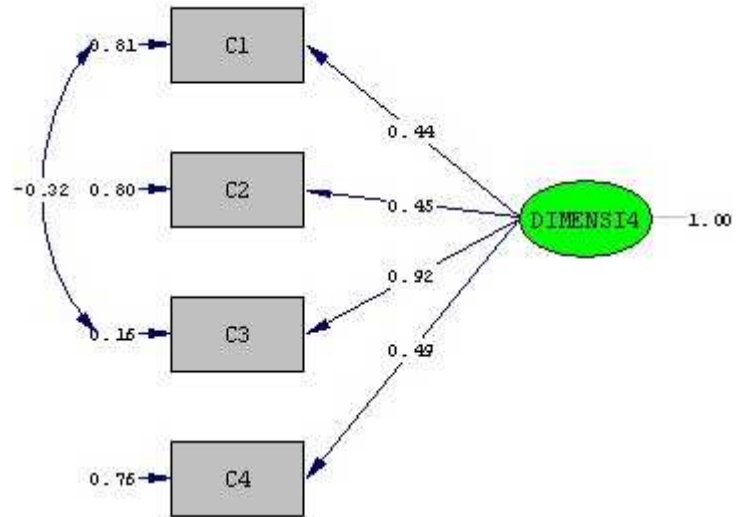


Chi-Square=0.48, df=1, P-value=0.49066, RMSEA=0.000

	Faktor loading	t-value	Keterangan
Aitem 1	0.13	6.47	Aitem valid
Aitem 2	0.12	6.20	Aitem valid
Aitem 3	0.11	3.82	Aitem valid
Aitem 4	0.11	2.19	Aitem valid



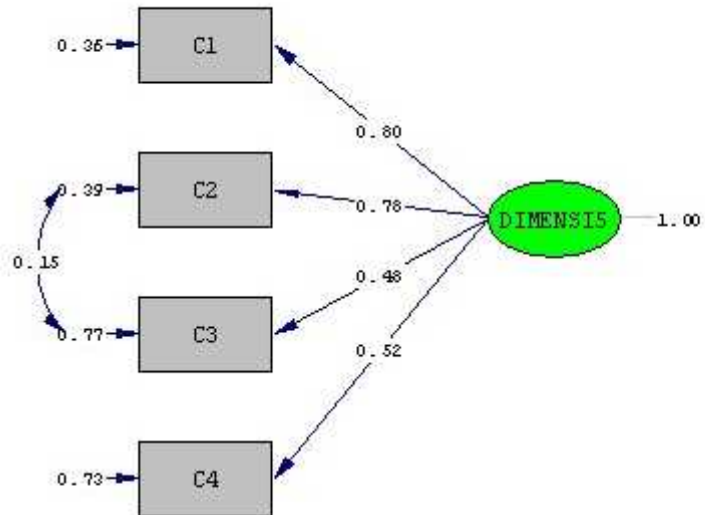
## Dimensi 4



Chi-Square=0.51, df=1, P-value=0.47458, RMSEA=0.000

	Faktor loading	t-value	Keterangan
Aitem 1	0.17	2.62	Aitem valid
Aitem 2	0.12	3.65	Aitem valid
Aitem 3	0.18	4.97	Aitem valid
Aitem 4	0.13	3.89	Aitem valid

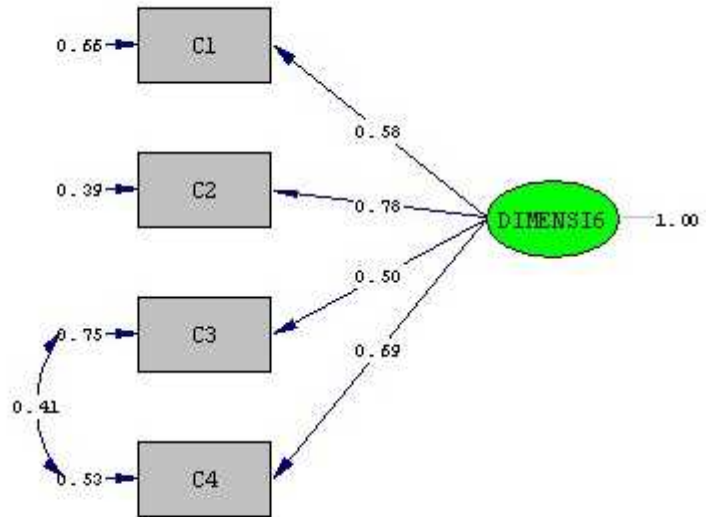
## Dimensi 5



Chi-Square=0.99, df=1, P-value=0.31873, RMSEA=0.000

	Faktor loading	t-value	Keterangan
Aitem 1	0.11	7.25	Aitem valid
Aitem 2	0.11	7.09	Aitem valid
Aitem 3	0.12	4.18	Aitem valid
Aitem 4	0.10	5.05	Aitem valid

## Dimensi 6



Chi-Square=0.00, df=1, P-value=0.98805, RMSEA=0.000

	Faktor loading	t-value	Keterangan
Aitem 1	0.11	5.42	Aitem valid
Aitem 2	0.11	6.86	Aitem valid
Aitem 3	0.12	4.33	Aitem valid
Aitem 4	0.11	6.20	Aitem valid

*Uji Korelasi Aitem Total Skala Subjective Well-Being*

**Item-Total Statistics**

	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
VAR00001	.521	Aitem valid
VAR00002	.622	Aitem valid
VAR00003	.650	Aitem valid
VAR00004	.633	Aitem valid
VAR00005	.167	Aitem tidak valid
VAR00006	.783	Aitem valid
VAR00007	.434	Aitem valid
VAR00008	.739	Aitem valid
VAR00009	.492	Aitem valid
VAR00010	.732	Aitem valid
VAR00011	.775	Aitem valid
VAR00012	.636	Aitem valid
VAR00013	.586	Aitem valid
VAR00014	.678	Aitem valid
VAR00015	.702	Aitem valid
VAR00016	.610	Aitem valid
VAR00017	-.414	Aitem tidak valid
VAR00018	.430	Aitem valid
VAR00019	.636	Aitem valid
VAR00020	.536	Aitem valid
VAR00021	.663	Aitem valid

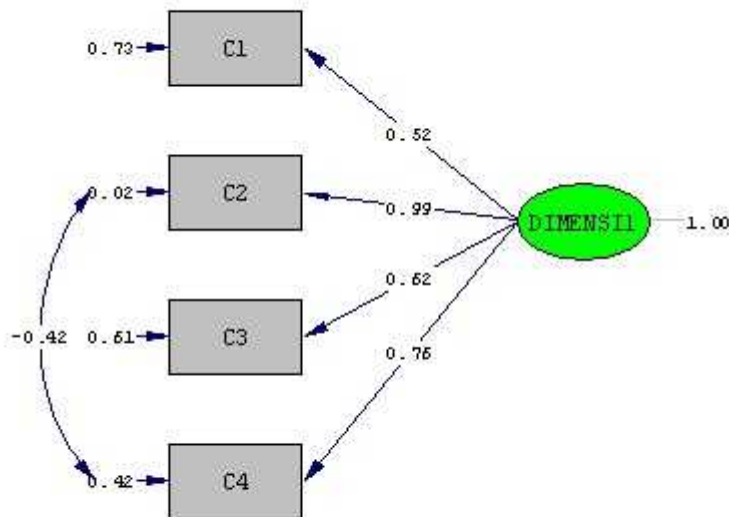
VAR00022	.641	Aitem valid
VAR00023	.742	Aitem valid
VAR00024	.729	Aitem valid
VAR00025	.613	Aitem valid
VAR00026	.625	Aitem valid
VAR00027	.499	Aitem valid
VAR00028	.491	Aitem valid
VAR00029	.578	Aitem valid
VAR00030	.340	Aitem valid
VAR00031	.653	Aitem valid
VAR00032	.247	Aitem tidak valid
VAR00033	.588	Aitem valid
VAR00034	1.000	Aitem valid

*Uji Reliabilitas Aitem Skala Subjective Well-Being*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.747	34

CFA

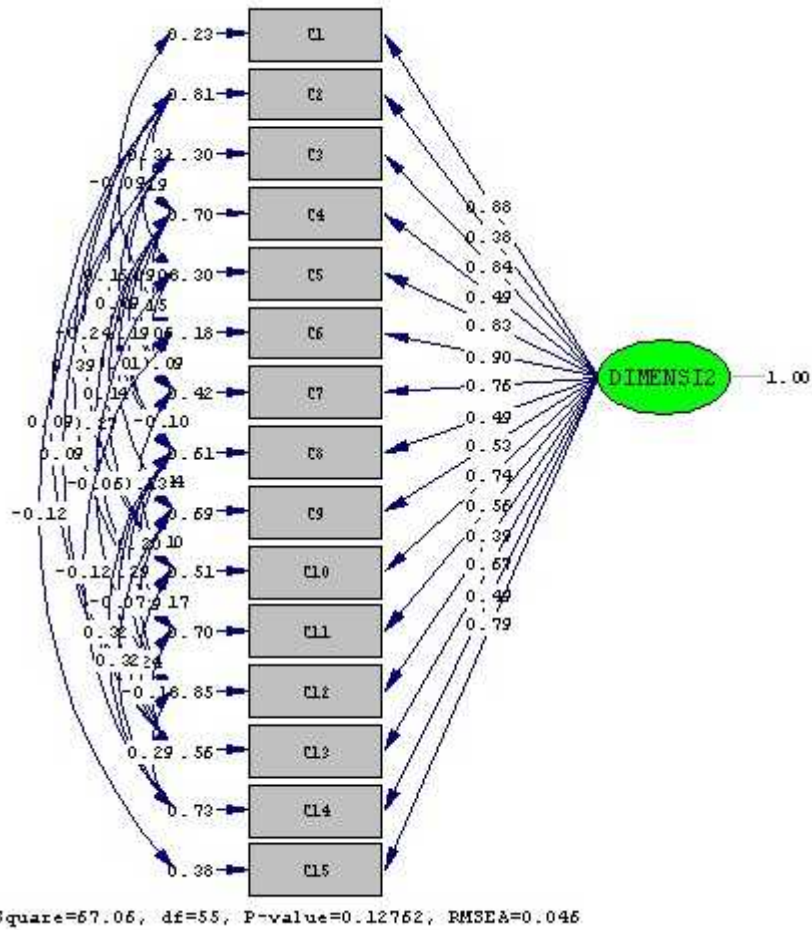
Dimensi 1



Chi-Square=0.06, df=1, P-value=0.81020, RMSEA=0.000

	Faktor loading	t-value	Keterangan
Aitem 1	0.10	5.04	Aitem valid
Aitem 2	0.12	8.07	Aitem valid
Aitem 3	0.11	5.90	Aitem valid
Aitem 4	0.13	5.89	Aitem valid

Dimensi 2

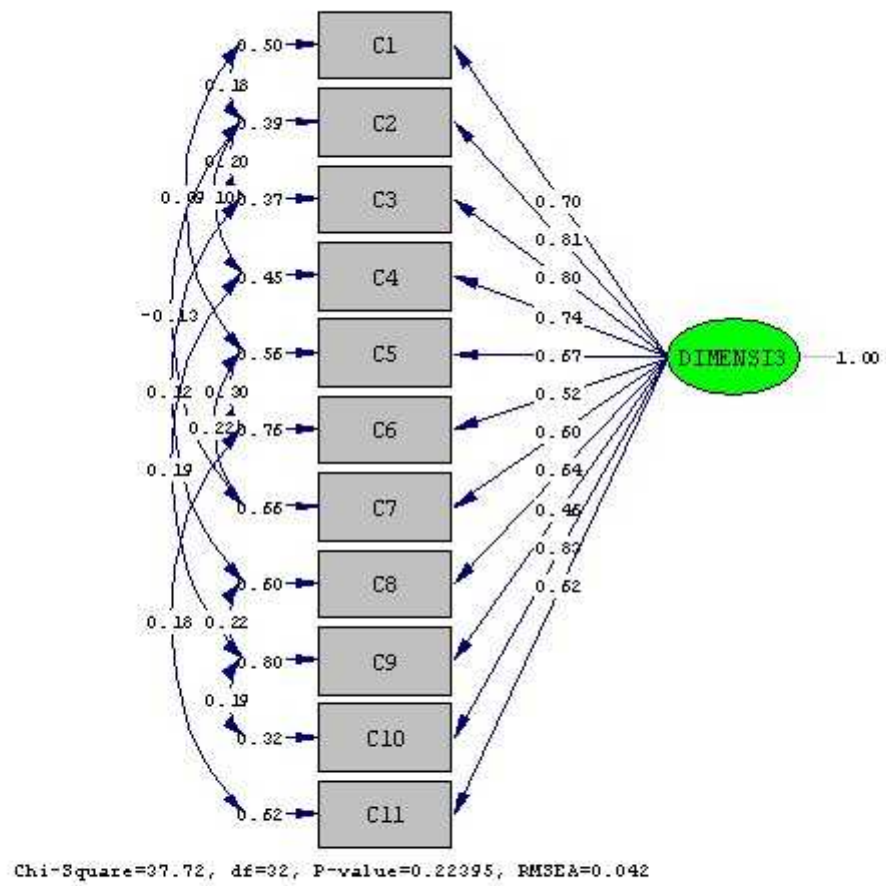


	Faktor loading	t-value	Keterangan
Aitem 1	0.08	11.25	Aitem valid
Aitem 2	0.09	4.03	Aitem valid
Aitem 3	0.08	10.47	Aitem valid
Aitem 4	0.09	5.38	Aitem valid
Aitem 5	0.08	10.37	Aitem valid
Aitem 6	0.08	11.75	Aitem valid
Aitem 7	0.09	8.83	Aitem valid

Aitem 8	0.09	5.79	Aitem valid
Aitem 9	0.09	5.87	Aitem valid
Aitem 10	0.09	8.36	Aitem valid
Aitem 11	0.09	6.09	Aitem valid
Aitem 12	0.10	4.01	Aitem valid
Aitem 13	0.09	7.57	Aitem valid
Aitem 14	0.09	5.28	Aitem valid
Aitem 15	0.08	9.49	Aitem valid



Dimensi 3



	Faktor loading	t-value	Keterangan
Aitem 1	0.09	7.82	Aitem valid
Aitem 2	0.09	9.22	Aitem valid
Aitem 3	0.09	9.36	Aitem valid
Aitem 4	0.09	8.45	Aitem valid

Aitem 5	0.09	7.29	Aitem valid
Aitem 6	0.10	5.33	Aitem valid
Aitem 7	0.09	6.27	Aitem valid
Aitem 8	0.09	6.81	Aitem valid
Aitem 9	0.10	4.57	Aitem valid
Aitem 10	0.08	9.83	Aitem valid
Aitem 11	0.09	6.60	Aitem valid

*Lampiran 14: Hasil Olah Data Uji Hipotesis*

<b>Correlations</b>			DukunganSosia	SWB
		Correlation Coefficient	1,000	,578**
	DukunganSosial	Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	71	71
Spearman's rho		Correlation Coefficient	,578**	1,000
	SWB	Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	71	71

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

