



HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA KARYAWAN DI CV. FORWARD KEDIRI

Sherli Sasmita¹, Meita Santi Budiani²

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya^{1,2}

e-mail: sherli.21122@mhs.unesa.ac.id, meitasanti@unesa.ac.id

ABSTRAK

Karyawan di perusahaan distributor seperti CV. Forward Kediri menghadapi berbagai dinamika kerja seperti tekanan target penjualan, komplain pelanggan, dan persaingan industri yang ketat yang dapat memengaruhi kondisi psikologis mereka. Tantangan ini menuntut karyawan memiliki ketahanan mental dan dukungan emosional yang memadai agar tetap produktif. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi hubungan antara dukungan sosial dengan *psychological well-being* pada karyawan di CV. Forward Kediri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *sampling* jenuh dan melibatkan 85 karyawan sebagai sampel. Instrumen pengumpulan data dalam bentuk kuesioner dengan skala dukungan sosial serta skala *psychological well-being*. Uji hipotesis dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan SPSS versi 22.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan koefisien korelasi sebesar 0,706, yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dengan *psychological well-being* mempunyai hubungan pada kategori kuat dan positif sehingga semakin tinggi dukungan sosial yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula *psychological well-being* yang mereka miliki.

Kata Kunci: *Dukungan Sosial, Psychological Well-Being, Cv. Forward Kediri*

ABSTRACT

Employees at distribution companies such as CV. Forward Kediri face various workplace dynamics, including sales target pressures, customer complaints, and intense industry competition, all of which can impact their psychological condition. These challenges demand that employees possess strong mental resilience and adequate emotional support to remain productive. This study aims to examine the relationship between social support and psychological well-being among employees at CV. Forward Kediri. A quantitative research method was employed using a saturated sampling technique, involving 85 employees as respondents. Data were collected using questionnaires based on a social support scale and a psychological well-being scale. Hypothesis testing was conducted using the Pearson Product-Moment correlation, assisted by SPSS version 22.0 for Windows. The results indicated a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) and a correlation coefficient of 0.706, demonstrating a strong and positive relationship between social support and psychological well-being. This suggests that the higher the level of social support received by employees, the higher their psychological well-being.

Keywords: *Social Support, Psychological Well-Being, Cv. Forward Kediri*

PENDAHULUAN

Dalam upaya mencapai tujuan strategis perusahaan, diperlukan adanya dukungan dari tenaga kerja yang kompeten sebab kualitas SDM ini sangat menentukan kinerja organisasi. Sumber Daya Manusia menjadi modal perusahaan yang paling berharga karena terlibat secara dinamis dalam mengembangkan serta mengatasi persoalan penting, serta memikul kewajiban untuk mewujudkan sasaran organisasi (Hudin & Budiani, 2021). Pentingnya perusahaan dalam menemukan serta meningkatkan kualitas tenaga kerja yang bermutu agar mampu melaksanakan



fungsi serta kewajiban yang diberikan dengan baik sehingga langkah ini akan mendukung pencapaian tujuan organisasi sekaligus mencegah kerugian (Nazla & Yuliana, 2024). SDM yang kompeten akan mampu menangani berbagai permasalahan. Berdasarkan kompetensi dan kualitas yang dimiliki oleh para karyawannya, perusahaan juga akan mampu bersaing dengan para pesaing lainnya (Rijanto, 2023).

Menghadapi era persaingan bisnis yang semakin kompetitif dan semakin ketat, memaksa perusahaan untuk terus berinovasi demi memenuhi permintaan pasar yang terus berkembang, seperti halnya perusahaan distributor yang berperan dalam menyalurkan produk dari produsen ke konsumen. Untuk tetap bersaing, perusahaan distributor harus mampu mengoptimalkan strategi distribusi, meningkatkan efisiensi penjualan, dan mempertahankan kualitas layanan guna menjaga kepuasan pelanggan dan memperkuat posisi di pasar. Dengan jaringan distribusi yang kompleks dan kebutuhan untuk mengelola stok, logistik, serta hubungan dengan mitra dagang, seluruh karyawan di berbagai divisi memiliki peran penting dalam keberlanjutan dan perkembangan perusahaan. Tidak hanya karyawan penjualan, tetapi juga karyawan di divisi operasional dan logistik memiliki tanggung jawab yang besar dalam memastikan kelancaran bisnis perusahaan.

Penelitian ini mengambil subjek karyawan dari perusahaan distributor yakni CV. Forward Kediri. Perusahaan ini merupakan distributor yang bergerak dalam pendistribusian berbagai produk seperti makanan, minuman, *personal care*, kebutuhan rumah tangga, hingga produk farmasi dari berbagai pabrikan. Contohnya produk dari PT. Kino Indonesia Tbk, PT. Nestle, PT. Kalbe Farma, SOHO, produk-produk pabrikan lain yang bekerja sama dengan CV. Forward Kediri. Pemilihan distributor ini didasarkan pada persaingan bisnis yang cukup tinggi di sektor *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG), di mana perusahaan ini menghadapi tantangan besar dalam menjaga stabilitas operasional dan kepuasan pelanggan. Seluruh karyawan di perusahaan ini berperan dalam mendukung kelangsungan distribusi produk, baik di bidang penjualan, logistik, maupun operasional. Karyawan di berbagai divisi menghadapi tekanan kerja yang beragam, seperti tuntutan pencapaian target, pengelolaan rantai pasok, serta koordinasi operasional yang kompleks. Adanya persaingan yang ketat, teknologi yang semakin berkembang, dan selera konsumen yang berubah-ubah memaksa CV. Forward Kediri untuk terus berusaha meningkatkan performa kerja karyawan. Sehingga membuat perusahaan untuk selalu memperhatikan karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam struktur organisasi CV. Forward Kediri, karyawan pada level staf dan supervisor bekerja dalam ikatan kontrak, sementara status tetap hanya diberikan kepada manajer dan kepala divisi. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil subjek dari karyawan kontrak dengan masa kerja minimal dua tahun yang telah beradaptasi dengan dinamika kerja perusahaan dan berkontribusi aktif dalam kegiatan operasional.

Apabila mendapat beban kerja yang berlebihan tanpa adanya dukungan yang memadai dapat menurunkan semangat kerja, produktivitas, serta loyalitas karyawan. Selain itu, kondisi tersebut dapat membuat kemampuan berpikir karyawan menjadi menurun dan mengalami gangguan kesehatan serta apabila kondisi ini terus berlanjut, maka berpotensi merugikan perusahaan karena menumbuhkan hasrat karyawan untuk keluar dari perusahaan (Sukmawati & Hermana, 2024). Selain berdampak pada individu yang mengalaminya, kondisi ini juga dapat mempengaruhi efisiensi kerja tim serta operasional perusahaan secara keseluruhan. Dalam lingkungan kerja perusahaan distributor yang dimana tuntutan kerja sering kali bersifat dinamis dan penuh tekanan, karyawan dituntut untuk tetap produktif dan adaptif dalam menghadapi perubahan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu untuk menciptakan lingkungan yang supportif di tempat kerja sehingga karyawan dapat merasakan kenyamanan dan merasa mampu menghadapi tekanan kerja dengan baik, di mana hal ini erat kaitannya dengan *psychological well-being*.



Psychological well-being ini menjadi hal yang krusial untuk dimiliki karyawan sebab dapat berpengaruh pada loyalitas, dedikasi, dan perilaku karyawan itu sendiri terhadap perusahaan (Satryo et al., 2023). *Psychological well-being* karyawan dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan menjadi unsur krusial yang harus diperhitungkan, sebab berpotensi memengaruhi performa kerja karyawan maupun efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks perusahaan distributor, *psychological well-being* karyawan berperan dalam menentukan ketahanan mereka terhadap stres serta kemampuannya dalam menjalankan tugas secara optimal mengingat perusahaan distributor memiliki ritme kerja yang cepat dan tuntutan pencapaian target tinggi yang sudah menjadi bagian dari operasional sehari-hari. Menurut Ryff (1989) *psychological well-being* merupakan konsep yang terdiri dari berbagai elemen positif dalam fungsi psikologis individu. Konsep ini menekankan bahwa kesejahteraan tidak hanya diukur dari kebahagiaan atau kepuasan hidup tetapi juga dari wujud realisasi potensi diri dan berfungsi dengan optimal dalam kehidupan sehari-hari. Ryff & Singer (2008) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis terdiri dari enam komponen atau elemen, antara lain penerimaan diri (*self-acceptance*), relasi positif dengan orang lain (*positive relations with others*), perkembangan pribadi (*personal growth*), makna hidup (*purpose in life*), serta pengendalian lingkungan sekitar (*environmental mastery*), dan yang terakhir *autonomy* (kemandirian).

Berdasarkan studi pendahuluan, *psychological well-being* karyawan di perusahaan ini umumnya terjaga dengan baik sesuai teori Ryff dan Singer (2008), yang mencakup penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, tujuan hidup, perkembangan diri, dan penguasaan lingkungan. Seorang Brand Manager menjelaskan bahwa lingkungan kerja perusahaan kondusif dan nyaman dengan suasana kekeluargaan yang kuat. Hubungan yang saling mendukung tanpa persaingan tidak sehat menciptakan iklim kerja positif yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini tercermin dari kerja sama yang solid, pengambilan keputusan berdasarkan persetujuan bersama, dan penyelesaian konflik dengan pendekatan *win-win solution*. Karyawan diberi kebebasan mengeksplorasi dan memilih sendiri cara kerja yang dianggap lebih efektif dengan menyesuaikan keadaan di lapangan namun tetap diberikan arahan awal dari atasan, sehingga meningkatkan rasa otonomi. Karyawan juga cukup disiplin dalam kehadiran setiap harinya. Meskipun terdapat berbagai tantangan dalam pekerjaan ini, karyawan tetap bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Setiap organisasi pada dasarnya mengharapkan dan menuntut karyawannya untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya (Rahama & Izzati, 2021).

Karyawan A menyatakan bahwa tekanan mencapai target penjualan dapat memotivasi untuk bekerja keras, tetapi jika tidak dikelola dengan baik, bisa menjadi sumber stres. Meski begitu, karyawan menunjukkan ketahanan mental yang baik untuk menyelesaikan tugas dan mencapai target. Motivasi utama Karyawan A bertahan di perusahaan adalah kepercayaan dari atasan, prinsip pribadi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan B menyadari kekurangan dirinya, terutama dalam kemampuan analisis, dan mengatasinya melalui evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Strateginya meliputi review hasil kerja, identifikasi penyebab kegagalan, dan refleksi untuk meningkatkan kinerja. Ia juga fokus mempertahankan hasil positif dan meningkatkan performa secara konsisten. Karyawan C memiliki rencana karir jangka panjang tetapi saat ini masih lebih memprioritaskan optimalisasi kinerja, karena terdapat hambatan target pada tahun sebelumnya. Perencanaan karirnya bergantung pada evaluasi kinerja tahun ini yang dimana hal ini menunjukkan pendekatan bertahap. Karyawan C juga fleksibel dalam menyesuaikan prioritas dan menjaga konsistensi kerja. Karyawan menyatakan bahwa pekerjaan ini bukan sekadar untuk memenuhi aspek finansial, tetapi juga sebagai sarana pengembangan diri, mencapai target, dan mendapatkan pengalaman. Tekanan kerja dihadapi



secara profesional dengan adanya dukungan tim yang kompak dan lingkungan kerja yang nyaman. Karyawan berusaha memperbaiki kekurangan dengan *sharing* bersama karyawan yang lebih berpengalaman, evaluasi diri, dan mengikuti perkembangan terkini. Secara keseluruhan, *psychological well-being* karyawan mendukung stabilitas dan produktivitas perusahaan.

Psychological well-being yang cukup baik pada karyawan tidak luput dari adanya dukungan dari rekan-rekan kerjanya beserta atasannya. Hal tersebut yang memicu karyawan menjadi betah di tempat kerja, dan terhindar dari keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Dukungan yang diterima dari rekan kerja dan atasan ini termasuk sumber dukungan sosial yang bisa didapat oleh seorang individu. Hal tersebut menjadi sejalan menurut pandangan dari Ryff dan Keyes (1995) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial menjadi sebuah unsur yang berdampak pada kesejahteraan psikologis. Menurut Santoso (dalam Wibawa, 2022) dukungan sosial berhubungan positif dengan *self-efficacy*, kualitas tidur, serta kesehatan mental, namun memiliki kaitan terbalik dengan rasa cemas, depresi, stres, dan tekanan psikologis. Maka dari itu, lingkungan kerja yang kondusif dengan memberikan perhatian pada dukungan sosial antar rekan kerja akan membantu meningkatkan *psychological well-being* pada karyawan. Dukungan yang diperoleh individu dari individu sekitar ataupun lingkungannya dapat membuat seseorang menjadi tekun dalam melaksanakan tugas serta berhasil memenuhi sasaran pekerjaan seperti yang sudah ditentukan (Laksmi & Budiani, 2015). Dukungan sosial menjadi penting terutama dalam aspek psikologis karena dapat memberikan keyakinan diri, memperkuat *coping mechanism*, dan meningkatkan kualitas hidup.

Dukungan sosial menurut Weiss (1974) adalah suatu pola hubungan yang terbentuk antara individu dengan orang-orang yang berada di lingkup terdekatnya yang dimana individu tersebut merasa dicintai, dihargai, dan didukung dengan tujuan untuk membantunya dalam menghadapi tekanan-tekanan dalam kehidupannya. Berdasarkan pendapat Weiss (1974) dijelaskan mengenai komponen dalam dukungan sosial yang terdiri dari enam bagian diantaranya yaitu *guidance* (nasihat atau bimbingan), *reliable alliance* (adanya orang lain yang bisa diandalkan), *attachment* (kelekatan), *reassurance of worth* (keyakinan atas nilai diri), *social integration* (integrasi sosial), dan *opportunity to provide nurturance* (kesempatan merasa dibutuhkan). Fenomena yang terjadi di perusahaan ini mengindikasikan bahwa *psychological well-being* yang baik pada karyawan dapat diperoleh dari dukungan sosial dari rekan kerja serta atasan. Dukungan sosial adalah elemen krusial untuk mempertahankan kesehatan mental karyawan. Berdasarkan studi pendahuluan, ditemukan bahwa karyawan merasa lebih nyaman bekerja ketika mereka memperoleh dukungan memadai dari rekan kerja serta atasan. Lingkungan kerja yang supotif, dapat mempermudah individu dalam mengelola tekanan kerja secara lebih efektif, meningkatkan motivasi kerja, dan mengurangi tingkat stres akibat tuntutan pekerjaan.

Distributor FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) seperti perusahaan CV. Forward Kediri memiliki kompetitor yang banyak. Sehingga berdampak pada karyawan penjualan yang seringkali menghadapi penolakan dan komplain dari pelanggan, misalnya seperti penolakan dan komplain karena produknya kurang laku sehingga stok di toko tersebut masih ada, komplain mengenai kemasan produk yang dirasa kurang, hingga perbedaan harga dengan kompetitor. Kondisi seperti ini pasti tidak semata-mata memengaruhi penjualan, tetapi juga memengaruhi pada divisi lain dan keseluruhan operasional perusahaan. Apabila penolakan dan komplain terjadi secara berulang dapat memberikan tekanan psikologis yang signifikan seperti adanya perasaan frustrasi, demotivasi, bahkan dapat menurunkan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugasnya. Tersedianya dukungan sosial dari rekan kerja serta atasan mampu membantu mengurangi dampak buruk yang ditimbulkan dari fenomena tersebut. Seorang



karyawan yang mendapat dukungan sosial yang memadai dari lingkungan kerjanya cenderung memiliki persepsi bahwa berbagai situasi dapat dihadapi dengan lebih mudah, terutama pada saat mengalami peristiwa yang menimbulkan tekanan (Andharini & Nurwidawati, 2015). Sehingga karyawan dapat mengelola dan mengurangi tingkat stres yang dialami secara efektif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan ditemukan bahwa karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya sebab memiliki tim yang kompak, solid, dan saling *support* satu sama lain sehingga karyawan merasa rekan kerjanya sudah seperti keluarga baginya. Jadi, meskipun ada tantangan dan kesulitan yang dihadapi tidak membuat karyawan merasa terbebani secara berlebihan, karena mereka merasa didukung dan tidak menghadapi tantangan sendirian serta memiliki keyakinan bahwa tantangan dan kesulitan apapun yang dihadapi akan bisa dilalui karena ada tim, rekan kerja, dan atasannya yang bisa membantu mencari solusinya bersama. Dukungan yang diterima bisa berbentuk dukungan emosional (empati dan motivasi dari atasan dan rekan kerja sehingga meningkatkan kepercayaan diri dan ketahanan mental), dukungan instrumental (strategi pemasaran dan bantuan pemecahan masalah), dan dukungan informasional (berbagi pengalaman dan pengetahuan).

Berdasarkan penelitian terdahulu sudah banyak dilakukan penelitian mengenai variabel dukungan sosial dan *psychological well-being*. Akan tetapi, belum banyak studi yang secara spesifik meneliti hubungan kedua variabel ini di kalangan karyawan perusahaan distributor. Berdasar studi pendahuluan melalui teknik interview terhadap beberapa karyawan disana menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki karakteristik yang merujuk pada *psychological well-being* dan adanya dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawannya, sehingga perilaku positif yang muncul akibat tingkat *psychological well-being* yang baik dapat terus terjaga. Berdasarkan hal tersebut, peneliti memiliki ketertarikan untuk mengeksplorasi hubungan dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis karyawan di organisasi distributor CV. Forward Kediri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan *psychological well-being* pada karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif terbatas dan homogen. Sampel dalam penelitian ini adalah 115 karyawan kontrak CV. Forward Kediri dengan masa kerja minimal dua tahun. Sebanyak 30 karyawan digunakan untuk uji coba instrumen, sedangkan 85 sisanya dijadikan sampel utama.

Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner skala Likert dengan lima pilihan jawaban, terdiri atas pernyataan favourable dan unfavourable. Skala dukungan sosial disusun berdasarkan teori Weiss (1974) yang mencakup enam aspek: *guidance, reliable alliance, attachment, reassurance of worth, social integration, dan opportunity to provide nurturance*. Skala *psychological well-being* dirancang mengacu pada teori Ryff (1989) yang mencakup enam dimensi: *self-acceptance, positive relations with others, autonomy, purpose in life, personal growth, dan environmental mastery*.

Uji coba instrumen dilakukan terhadap 30 responden untuk melihat validitas dan reliabilitas. Validitas diuji dengan analisis daya beda item yakni *corrected item-total correlation* dan reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil menunjukkan bahwa 46 dari 48 item skala dukungan sosial valid ($r = 0,335\text{--}0,742$) dan 42 dari 48 item skala *psychological well-being* valid ($r = 0,337\text{--}0,857$). Koefisien reliabilitas skala dukungan sosial sebesar 0,955 dan skala *psychological well-being* sebesar 0,956 sehingga menunjukkan keduanya reliabel.

Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 22.0 *for Windows*. Uji asumsi normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Uji hipotesis menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel. Hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi (*p*) < 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Proses melakukan analisis data dengan menggunakan *software* SPSS versi 22.0 *for windows*. Berikut pemaparan hasil yang diperoleh pada proses analisis data.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Dukungan Sosial	85	135	200	166,78	14,635
<i>Psychological Well-Being</i>	85	128	188	153,36	14,750

Pada tabel 1. dapat dilihat bahwa total subjek penelitian sebanyak 85 karyawan CV. Forward Kediri dengan status kontrak dan masa kerja minimal 2 tahun. Variabel dukungan sosial memperoleh nilai maksimum sebesar 200, minimum sebesar 135, rata-rata sebesar 166,78, dan standar deviasi 14,635. Variabel *psychological well-being* memperoleh nilai maksimum sebesar 188, minimum sebesar 128, rata-rata sebesar 153,36, dan standar deviasi sebesar 14,750.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig (p)	Interpretasi
Dukungan Sosial	0,200	Data normal
<i>Psychological Well-Being</i>	0,200	Data normal

Pada tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel dukungan sosial dan *psychological well-being* masing-masing sebesar 0,200. Hal tersebut, menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melebihi 0,05 (*p*>0,05) yang dapat diartikan bahwa kedua variabel tersebut terdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

		X	Y
Dukungan Sosial	Pearson Correlation	1	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	85	85
<i>Psychological Well-Being</i>	Pearson Correlation	.706**	1
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	85	85

Pada tabel 3. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada kedua variabel yakni 0,000 (*p*<0,05). Berdasarkan angka yang diperoleh dapat dikatakan bahwa variabel dukungan sosial dan *psychological well-being* berhubungan dengan signifikan. Selain nilai tersebut, diperoleh pula nilai koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,706 (*r*=0,740). Nilai yang diperoleh tersebut dapat



diinterpretasikan bahwa dukungan sosial dengan *psychological well-being* termasuk hubungan yang kuat dan positif. Oleh sebab itu, dukungan sosial tinggi maka *psychological well-being* yang dimiliki karyawan juga tinggi. Berlaku sebaliknya, jika dukungan sosial rendah maka akan rendah pula *psychological well-being* pada karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian yang sudah dilakukan pada karyawan di CV. Forward Kediri mengindikasikan bahwa variabel dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis memiliki hubungan yang signifikan yakni dengan melihat nilai signifikansi korelasi pada penjelasan sebelumnya. Selain itu, nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh juga dapat diartikan bahwa hubungan bersifat positif dan kuat. Dapat dikatakan kuat karena sesuai dengan kategorisasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019), dan dapat dikatakan hubungan positif karena tidak ada tanda (-) pada nilai koefisien korelasi. Berlaku sebaliknya, jika terdapat tanda (-) pada nilai koefisien korelasi hubungan dikatakan tidak searah dan negatif. Hasil yang diperoleh ini, dapat diartikan bahwa jika dukungan sosial yang besar berdampak pada kesejahteraan psikologis yang dipunyai karyawan CV. Forward Kediri juga tinggi. Sebaliknya, apabila dukungan sosial minim maka kesejahteraan psikologis juga akan menurun pada karyawan. Hasil ini sejalan dengan temuan dari Hanum & Tarigan (2024) dalam penelitiannya terhadap Driver Ojek Online Wanita di Kota Medan yang diperoleh hasil bahwa dukungan sosial memberikan pengaruh signifikan terhadap *psychological well-being*.

Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa *psychological well-being* akan meningkat ketika karyawan merasa mendapat dukungan sosial yang memadai dari orang-orang di lingkup terdekatnya. Hal tersebut disebabkan karyawan memiliki rasa aman, dihargai, dan dimengerti, yang kemudian memperkuat kondisi emosional serta motivasi internal mereka dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dalam konteks ini, karyawan CV. Forward Kediri yang merasa didukung cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih besar untuk menyelesaikan tugas dan menjalin hubungan sosial yang sehat di tempat kerja. Situasi ini memungkinkan mereka merasakan kepuasan dan makna terhadap peran yang dijalani, sehingga mendukung tercapainya kesejahteraan psikologis secara menyeluruh.

Psychological well-being diartikan sebagai kapasitas individu untuk mengakui dirinya sendiri, menjalin relasi positif, mandiri dalam bertindak, berkembang secara berkelanjutan, mengelola lingkungan dengan baik, dan memiliki arah hidup yang jelas (Ryff, 1989). Karyawan yang memiliki *psychological well-being* cenderung akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, mampu mengelola stres secara efektif, serta memiliki motivasi dan produktivitas yang lebih baik. Kondisi ini mencerminkan keseimbangan emosional, hubungan sosial yang sehat, serta kebermaknaan dalam bekerja, yang secara langsung berdampak positif pada kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan dengan *psychological well-being* yang baik cenderung lebih stabil secara emosional dan tetap termotivasi menghadapi dinamika kerja, seperti tekanan target, tuntutan konsumen, dan ritme kerja cepat di perusahaan distributor. Kondisi psikologis yang sehat mendorong tanggung jawab, hubungan kerja positif, serta respons sigap terhadap masalah operasional. Hal ini membuat karyawan lebih efektif dan efisien, sehingga produktivitas meningkat dan berdampak positif pada kinerja perusahaan. Perusahaan pun lebih mampu menjaga kepuasan pelanggan dan membangun reputasi di tengah persaingan pasar. Menurut Ryff (1989) *psychological well-being* memuat enam aspek inti yakni penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi, dan penguasaan lingkungan.

Aspek hubungan positif dengan orang lain merujuk pada seseorang yang mampu dalam membangun hubungan positif dengan orang lain yang ditandai dengan empati, saling percaya,



saling peduli, serta terciptanya interaksi yang penuh afeksi dan saling mendukung (Ryff, 1989). Karyawan memiliki kemampuan interpersonal yang baik sehingga mampu menjalin kerja sama antar tim, membangun komunikasi yang efektif, serta menciptakan suasana kerja yang supportif dan harmonis. Kemampuan ini membantu meminimalisir konflik dan miskomunikasi dalam operasional distribusi. Dalam menghadapi masalah di tempat kerja, karyawan dengan hubungan positif cenderung menyelesaikannya melalui dialog terbuka, dukungan emosional, dan kolaborasi yang solid. Hubungan yang positif ini tidak hanya memperlancar proses kerja, tetapi juga meningkatkan efektivitas tim dan menghasilkan kinerja lebih optimal (Andini et al., 2024).

Aspek pertumbuhan pribadi merujuk pada kapasitas seseorang untuk senantiasa meningkatkan diri, menerima hal baru, dan siap menghadapi rintangan demi mencapai aktualisasi diri (Ryff, 1989). Karyawan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan tantangan kerja. Kemampuan ini tampak saat karyawan menghadapi perubahan sistem, penyesuaian harga, atau strategi promosi baru. Karyawan dengan pertumbuhan pribadi yang baik akan cepat beradaptasi, belajar prosedur baru, dan mencari solusi agar pekerjaan tetap berjalan lancar.

Aspek tujuan hidup mencerminkan keyakinan seseorang bahwa kehidupannya memiliki arti dan tujuan, baik dalam masa lalu maupun saat ini, menunjukkan keterbukaan terhadap pengalaman dan kecenderungan untuk tidak bersikap defensif (Ryff, 1989). Karyawan di perusahaan distributor menunjukkan kemampuan untuk bekerja dengan orientasi yang jelas dan bermakna yang berarti mereka tidak hanya bekerja demi kewajiban, tetapi juga memahami peran dan kontribusinya terhadap tujuan perusahaan. Saat dihadapkan dengan kondisi yang sulit seperti perubahan sistem distribusi atau dinamika pasar, karyawan tetap fokus pada peran dan tanggung jawabnya karena memiliki visi dan makna kerja yang jelas.

Aspek otonomi merujuk pada kemampuan individu dalam mengatur perilaku, menentukan arah hidup, dan mengevaluasi diri berdasarkan standar pribadi serta menunjukkan ketahanan terhadap tekanan eksternal (Ryff, 1989). Karyawan mampu untuk bertindak mandiri dan mengevaluasi diri. Karyawan juga memiliki inisiatif yang tinggi dan bertanggung jawab terlihat saat karyawan harus mengambil keputusan dengan cepat, mengatur strategi penjualan dan menghadapi berbagai situasi lain yang tidak terduga selama di lapangan. Sehingga karyawan mampu bekerja secara fleksibel dan tahan terhadap tekanan operasional yang tinggi dalam lingkungan distribusi yang dinamis.

Aspek penguasaan lingkungan merujuk pada kemampuan seseorang dalam menyesuaikan lingkungan agar sesuai dengan kebutuhan dirinya, mengendalikan aktivitas eksternal, serta memanfaatkan peluang sesuai nilai dan kebutuhannya (Ryff, 1989). Karyawan menunjukkan kemampuan untuk menyesuaikan lingkungan kerja dengan kebutuhan dan nilai pribadi, serta mampu mengelola situasi eksternal secara efektif. Karyawan mampu mengatur ulang prioritas dan merespons cepat agar barang tetap sampai tepat waktu. Selain itu, ketika terjadi perubahan jadwal distribusi secara mendadak, karyawan tetap dapat menyesuaikan rencana kerja dan memastikan koordinasi antar tim tetap berjalan lancar. Dalam menghadapi permintaan pelanggan yang fluktuatif, karyawan memanfaatkan peluang dengan menyesuaikan strategi penanganan pesanan dan pengelolaan stok.

Aspek penerimaan diri menjadi aspek dengan nilai rata-rata terendah dari aspek lain. Aspek ini merujuk pada sikap positif terhadap diri sendiri yang ditunjukkan melalui penerimaan individu atas segala aspek dalam dirinya, baik yang telah terjadi sebelumnya ataupun yang sedang berlangsung. (Ryff, 1989). Nilai ini menjadi yang terendah karena karyawan masih menghadapi tantangan dalam membangun sikap positif terhadap diri sendiri. Tekanan kerja, target yang tinggi, dan evaluasi kinerja yang ketat dapat membuat mereka sulit menerima kekurangan atau kegagalan masa lalu secara utuh. Selain itu, nilai rendah pada aspek



penerimaan diri dapat dikaitkan dengan status kontrak karyawan di CV. Forward Kediri. Ketidakpastian masa depan pekerjaan dan evaluasi berkala membuat karyawan merasa posisinya belum stabil, sehingga rentan terhadap keraguan diri dan tekanan penilaian atasan. Meski demikian, karyawan sudah menunjukkan komitmen yang kuat dalam menjalankan tugasnya dan berusaha meningkatkan kualitas kerja secara konsisten. Mereka mampu mempertahankan produktivitas dan disiplin yang baik. Karyawan tetap menunjukkan stabilitas emosional dan profesionalisme saat bekerja. Hal ini terlihat dari kemampuan mereka untuk tetap produktif meskipun menghadapi banyak tantangan dalam bekerja, serta tidak menimbulkan konflik yang dapat merugikan tim atau perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang berkontribusi terhadap tinggi rendahnya *psychological well-being* salah satunya adalah dukungan sosial (Ryff & Keyes, 1995). Dukungan dari lingkungan dan orang di sekitar dapat mendorong individu agar rajin bekerja dan berhasil mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Laksmi & Budiani, 2015). Karyawan yang memperoleh dukungan sosial yang baik membuat mereka punya kesehatan mental lebih optimal, yang mendukung mereka dalam menangani berbagai permasalahan serta memperoleh pengalaman positif dalam hidup (Putri & Aviani, 2024). Dukungan yang diperoleh dari lingkungan membuat tekanan lebih mudah dihadapi (Hasanuddin & Khairuddin, 2021).

Dukungan sosial adalah pandangan individu terhadap lingkungan sekitarnya yang dimana individu tersebut merasa dicintai, dihargai, dan didukung oleh individu di sekitarnya dengan melalui bantuan-bantuan yang dia dapat dari orang lain untuk menghadapi berbagai tekanan di kehidupan. Weiss (1974) mendefinisikan dukungan sosial sebagai persepsi individu terhadap lingkungan sekitarnya dengan melibatkan enam aspek. Enam aspek tersebut mencerminkan kebutuhan dasar interpersonal yang penting untuk menjaga kesejahteraan psikologis. Adapun keenam aspek yang dimaksud yaitu *guidance, reliable alliance, attachment, reassurance of worth, social integration, and opportunity to provide nurturance*.

Aspek *social integration* merujuk pada hubungan yang didasarkan pada kepedulian dan keterlibatan dalam jaringan sosial untuk saling mendukung dan beraktivitas bersama (Weiss, 1974). Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menjalin kepedulian dan keterlibatan dalam jaringan sosial di lingkungan kerja. Kemampuan ini berkaitan erat dengan kerja tim yang solid, koordinasi yang lancar, dan partisipasi aktif dalam kegiatan bersama. Karyawan di perusahaan distributor ini dituntut untuk dapat berkolaborasi antardivisi dan komunikasi yang intens, dengan tingginya aspek *social integration* menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja secara sinergis, menjaga hubungan sosial yang sehat, dan saling mendukung dalam mencapai target perusahaan. Mereka tidak hanya aktif secara sosial, tetapi juga menunjukkan kontribusi yang positif dalam dinamika tim, yang menjadi faktor penting dalam menjaga efisiensi dan efektivitas kerja.

Aspek *attachment* merujuk pada hubungan yang memberi rasa aman dan dukungan emosional, yang membuat individu tenang dan terhindar dari rasa kesepian serta cemas (Weiss, 1974). Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam membangun hubungan interpersonal yang kuat, yang mendukung kerja sama tim, komunikasi efektif, dan kestabilan emosional. Keterikatan yang tinggi memudahkan mereka menjaga keharmonisan, bersikap terbuka, serta tetap fokus dan tenang meski berada di bawah tekanan. Selain mampu menjalankan tugas secara teknis, karyawan juga menunjukkan ketahanan psikologis dan potensi loyalitas tinggi terhadap organisasi.

Aspek *reliable alliance* merujuk pada keyakinan akan adanya dukungan tanpa pamrih, yang memberi rasa aman saat menghadapi masalah (Weiss, 1974). Karyawan mampu menjalin hubungan sosial yang kuat dan membangun kepercayaan dalam tim. Mereka merasa memiliki rekan kerja yang dapat diandalkan, sehingga menciptakan rasa aman, meningkatkan



kepercayaan diri, dan ketenangan saat menghadapi tekanan. Kemampuan ini mendukung kolaborasi, komunikasi tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang solid dan efektif dalam menghadapi tantangan.

Aspek *opportunity to provide nurturance* merujuk pada persepsi tanggung jawab untuk mendukung orang lain, sehingga individu merasa dibutuhkan dan bermakna. Karyawan memiliki kemampuan untuk mendukung dan peduli terhadap rekan kerja yang dimana hal ini berguna saat menghadapi situasi seperti beban kerja tinggi atau tekanan dari atasan. Dalam proses distribusi barang sering kali harus diselesaikan tepat waktu, tetapi jika ada satu bagian yang terlambat atau mengalami kendala maka karyawan akan siap membantu tanpa diminta agar tugas tim tetap berjalan lancar. Kemampuan ini membangun lingkungan kerja yang saling mendukung, memperkuat solidaritas, dan menjaga semangat tim. Sehingga dapat membantu menjaga produktivitas dan menyelesaikan tantangan kerja bersama.

Aspek *reassurance of worth* merujuk pada persepsi bahwa kemampuan dan peran individu dihargai, sehingga ia merasa berharga dan percaya diri. Karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan keyakinan dan tanggung jawab. Para karyawan merasakan bahwa kontribusi serta kemampuan mereka diakui, sehingga menumbuhkan rasa bernilai dan meningkatkan kepercayaan diri dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan dapat menyelesaikan target kerja secara tepat waktu, menjaga kualitas pelayanan, dan tetap konsisten dalam produktivitasnya. Dengan perasaan dihargai, karyawan lebih bersemangat untuk berkontribusi, menerima masukan, dan terus mengembangkan diri.

Aspek *guidance* merujuk pada arahan dan dukungan emosional dari sosok terpercaya untuk membantu individu mengambil keputusan dalam situasi tertekan. Aspek ini memperoleh nilai rata-rata rendah menunjukkan bahwa meskipun karyawan cukup mandiri dan mampu menjalankan tugasnya, mereka mungkin masih memerlukan dukungan atau arahan lebih lanjut dalam menghadapi tekanan dan pengambilan keputusan penting. Hal ini menandakan bahwa karyawan memiliki potensi yang baik dalam kolaborasi dan hubungan sosial, namun bisa lebih diberdayakan melalui bimbingan atau mentoring agar pengambilan keputusan dalam situasi sulit bisa lebih optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara dukungan sosial dengan *psychological well-being*, yang berarti semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis individu. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Hanum & Tarigan (2024) pada driver ojek online wanita di Medan, yang menemukan bahwa dukungan sosial berkontribusi sebesar 79,4% terhadap kesejahteraan psikologis, serta membantu mereka merasa dihargai, lebih percaya diri, dan mampu menghadapi tantangan kerja. Penelitian Yuliani et al. (2023) juga menunjukkan hubungan signifikan antara dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis pada ibu rumah tangga pekerja di industri batu bata, di mana dukungan dari rekan sebaya meningkatkan penerimaan diri dan relasi interpersonal. Selanjutnya, Dewi & Kusuma (2024) menemukan bahwa dukungan sosial berdampak positif terhadap kesejahteraan psikologis pegawai Dinas PUPR Kota Bengkulu. Individu yang merasa didukung cenderung memiliki pandangan hidup lebih positif, rasa percaya diri lebih tinggi, serta komunikasi yang lebih efektif. Secara keseluruhan, berbagai penelitian tersebut konsisten menunjukkan bahwa dukungan sosial memegang peran penting dalam memperkuat kondisi psikologis individu dalam berbagai konteks pekerjaan.

Fokus penelitian ini terbatas pada keterhubungan antara kedua variabel tersebut. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,706 ($r=0,706$) mengindikasikan bahwa tingkat hubungan antara dukungan sosial dan *psychological well-being* berada pada kategori kuat. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa selain dukungan sosial, masih terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi tingkat *psychological well-being* seseorang. Faktor tersebut



seperti kepemimpinan transformasional (Satryo et al., 2023), *perceived organizational support* (Lasamahu & Huwae, 2022), *job insecurity* (Saputra & Dwarta, 2023), kepuasan kerja (Marcheline & Adiati, 2021), dan keseimbangan kerja-kehidupan (Savitri, 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan *psychological well-being* pada karyawan di CV. Forward Kediri. Selain itu, nilai koefisien korelasi yang ditemukan adalah sebesar 0,706 ($r=0,706$), yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori kuat dan positif. Dengan kata lain, temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang diterima, maka semakin tinggi pula tingkat *psychological well-being* yang dirasakan oleh karyawan CV. Forward Kediri. Sebaliknya, apabila dukungan sosial menurun, maka *psychological well-being* cenderung ikut menurun.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan. Bagi perusahaan, temuan ini diharapkan menjadi referensi dalam meningkatkan *psychological well-being* dan dukungan sosial karyawan melalui program pelatihan komunikasi asertif, *team building*, *peer mentoring*, serta forum bulanan seperti “*employee sharing session*” untuk mendorong keterlibatan emosional. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti resiliensi, beban kerja, atau *work-life balance* guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif, serta memperluas cakupan subjek pada berbagai sektor industri agar hasil penelitian lebih general. Penggunaan metode campuran juga dapat dipertimbangkan untuk mengeksplorasi aspek kualitatif dari dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Andharini, A. J., & Nurwidawati, D. (2015). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres pada Siswa Akselerasi. *Character*, 3(2), 1–5. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/download/10952/10483>
- Andini, O. P., Darmayanti, S., Sari, I. F., & Laksana, A. (2024). Peran Human Relation dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Produktif. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum, Dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 140–148. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v1i6.476>
- Dewi, W. S., & Kusuma, M. (2024). Pengaruh Dukungan Sosial dan Job Insecurity terhadap Kesejahteraan Psikologis Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Bengkulu. *Jurnal Fokus Manajemen*, 4(1), 111–120. <https://doi.org/10.3767/jfm.v4i1.5798>
- Hanum, F., & Tarigan, W. M. (2024). Hubungan Dukungan Sosial dengan Psychological Well-Being pada Driver Ojek Online Wanita di Kota Medan. *Jurnal Islamika Granada*, 4(3), 263–269. <https://penelitimuda.com/index.php/IG/index>
- Hasanuddin, & Khairuddin. (2021). Dukungan Sosial, Penyesuaian Diri dan Kesejahteraan Psikologis pada Siswa SMA Negeri 2 Binjai. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(2), 148–155. <https://doi.org/10.31289/analitika.v13i2.5906>
- Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–11. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41192>
- Laksmi, K. K., & Budiani, M. S. (2015). Psychological Well Being dan Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 6(1), 50–53. <https://doi.org/10.26740/jptt.v6n1.p50-53>



- Lasamahu, A. M., & Huwae, A. (2022). Perceived Organizational Support dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan Perusahaan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.386>
- Marcheline, A. R., & Adiati, R. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan yang Mengalami Job Mismatch. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1319–1330. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28616>
- Nazla, T., & Yuliana, Y. V. (2024). Hubungan antara Psychological Well Being dengan Work Life Balance pada Dewasa Awal yang Bekerja di Kecamatan Babelan. *General: Multidisciplinary Research Journal*, 1(2), 96–108. <https://doi.org/10.69693/general.v1i2.12>
- Putri, A., & Aviani, Y. I. (2024). Hubungan Dukungan Sosial dengan Psychological Well-Being pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Bukittinggi. *Edu Sociata (Jurnal Pendidikan Sosiologi)*, 7(1), 985–991. <https://doi.org/10.33627/es.v7i1.2515>
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Psychological Well-Being pada Karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94–106. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i7.41818>
- Rijanto, R. (2023). The Effect of Work Stress on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 17–24. <https://ip2i.org/jip/index.php/ema>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Saputra, J. A., & Dwarta, F. D. (2023). Hubungan Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Tenaga Kontrak Trantib Di Dinas Perdagangan Kota Padang. *Edu Sociata (Jurnal Pendidikan Sosiologi)*, 6(2), 926–934. <https://doi.org/10.33627/es.v6i2.1519>
- Satryo, M. A., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). Psychological Well-Being pada Karyawan: Menguji Peranan Kepemimpinan Transformasional. *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 88–99. <https://aksiologi.org/index.php/inner/article/view/856>
- Savitri, M. D. (2024). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Berpengaruh Pada Kesejahteraan Psikologis Pekerja. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 3(03), 420–431. <https://www.journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet/article/view/4402>
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 51–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v4i1.4019>
- Weiss, R. S. (1974). The provision of social relationship. In Z. Rubin (Ed.), *Doing unto others*(pp. 17–28). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Wibawa, E. P. P. (2022). Peran Dukungan Sosial Rekan Kerja dalam Menjelaskan Kecemasan saat Kembali Work From Office pada Karyawan. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 1936–1941. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6174>
- Yuliani, F., Safarina, N. A., & Dewi, R. (2023). Dukungan Sosial dan Kesejahteraan Psikologis pada Ibu Rumah Tangga Pekerja di Industri Batu Bata. *INSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 75–88. <https://ojs.unimal.ac.id/index.php/jpt/index>