**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*PADA KARYAWAN**

**Esty Oktaviani1, Reny Yuniasanti2 , Nina Fitriana3**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

estyokta1002@gmail.com

***ABSTRAK***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dukungan social rekan kerja dengan *psychological well-being* pada karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara dukungan social rekan kerja dengan *psychological well-being* pada karyawan. Subjek penelitian yang digunakan sebanyak 50 karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *Psychological Well-Being* dan skala Dukungan Sosial Rekan Kerja. Hasil analisis korelasi product moment, korelasi antara Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan *Psychological Well-Being* pada karyawan adalah (rxy) = 0,375 (p < 0,050) berarti ada korelasi yang positif antara Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan *Psychological Well-Being* pada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa hipotesis diterima. Variabel Dukungan Sosial Rekan Kerja dalam penelitian ini mempunyai sumbangan efektif sebesar 37,5% terhadap variable *Psychological Well-Being* pada karyawan. Hal ini sekaligus menegaskan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 62,5%.

Kata kunci: *Psychological Well-Being*, DukunganSosial, RekanKerja

**RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL SUPPORT AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEINGON EMPLOYEES**

**Esty Oktaviani1, Reny Yuniasanti, S.Psi.,M.Psi2, Nina Fitriana, M.Psi3**

Faculty of Psychology, University of Mercu Buana Yogyakarta

estyokta1002@gmail.com

**ABSTRACT**

This study aims to determine the relationship of social support of coworkers with the psychological well-being on employees. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between social support from colleagues and psychological well-being on employees. The research subjects used were 50 employees. The method of data collection in this study uses the scale of Psychological Well-Being and the scale of the Coworker Social Support. The results of product moment correlation analysis, the correlation between coworkerssocial support and psychological well-being for employees are (rxy) = 0.375 (p<0.050), meaning that there is a positive correlation between co-worker social support and psychological well-being for employees. Based on the results of the study stated that the hypothesis was accepted. The Work Partner's Social Support Variables in this study have an effective contribution of 37,5% to the variable Psychological Well-Being in employees. This at the same time confirms the influence of other variables not examined in this panoramic study at 62,5%.

Keywords: Psychological Well-Being, Social Support, Colleagues

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan sebaiknya dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Hal ini bisa didapatkan oleh karyawan dengan peraturan yang dibuat oleh perusahaan, terutama dari sistem manajemen kerja yang ditetapkan. Pada saat ini karyawan bukan hanya berfungsi sebagai penunjang peusahaan akan tetapi sudah menjadi kunci asset untuk keberhasilan suatu perusahaan (Dessler, 2003). Pada tahun 2011, IPSOS Global sebuah perusahaan riset di Toronto Kanada bekerja sama dengan majalah “*What make You Happy*” membuat penelitian tentang kebahagiaan di 24 negara. Survey yang dilakukan terhadap 18.687 responden dewasa menunjukkan hasil yang mengejutkan. Negara yang paling tidak bahagia diraih oleh Hungaria (6%), Korea Selatan (7%), Rusia (8%), Spanyol (11%), Italia ( 13%), Polandia dan Perancis masing-masing mendapatkan 15%, dan seterusnya.

Sebagai sebuah penelitian tentu ada keterbatasannya. Namun bila kita ingin menggunakan hasil penelitian tersebut untuk mengukur tingkat *psychological well-being*, maka negara-negara yang kurang bahagia ada data yang menarik untuk dikaji. Hal itu yaitu negara yang mengaku kurang bahagia adalah negara-negara maju atau kaya. Hungaria merupakan salah satu negara kaya atau maju di Eropa, sedangkan Korea Selatan merupakan negara kaya dan maju di Asia.

Saraji (2006) menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan. Sehingga dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan harus ditingkatkan dan dikembangkan lagi dibuat menjadi semaksimal mungkin (Wignyowiyoto, 2002). Untuk menciptakan karyawan yang memiliki keunggulan daya saing, suasana kerja yang kondusif maka perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan kepentingan karyawannya (Saraji, 2006). Kepentingan karyawan harus diperhatikan karena karyawan dituntut untuk bekerja selama delapan jam sehari dan karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Harter, Schmidt & Hayes, 2002). Keadaan yang seperti ini dapat membuat sebagian besar waktu karyawan itu dihabiskan di tempat kerja. Lalu untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang karyawan, ada hal-hal yang dapat membuat karyawan merasa senang dan tidak senang yang mereka hadapi di dalam pekerjaannya (Sianturi & Zulkarnain, 2013). Banyak karyawan yang bekerja merasakan benar-benar tertarik dengan pekerjaannya dan ada beberapa pula yang tidak terlalu menyukai tetapi masih menetap dalam pekerjaan ada pada bagian yang telah dipilihnya. Bahkan bertahun-tahun tetap menjalankan pekerjaan ini dengan segala konsekuensi yang telah diambil dari awal mengambil pekerjaan tersebut.

Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa karyawan merasa kurang merasakan kenyamanan karena kurang nya dukungan sosial dan pekerjaan juga akan cenderung mengalami kesulitan dalam penyesuaian diri sehingga akan berpengaruh terhadap pekerjaannya. Salah satu permasalahan yang mungkin dihadapi karyawan ini adalah tentang kesejahteraan terhadap pekerjaannya.

Ryff & Singer (2008) menjelaskan *psychological well-being* dalam dua poin utama. Pertama, *well-being* yang menekankan pada proses pertumbuhan dan pemenuhan individu yang sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar. Poin kedua, adalah *uedaimonic,* yang menekankan pada pengaturan yang efektif dari sistem fisiologis untuk mencapai dari suatu tujuan*. Psychological well-being* merupakan kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang ditandai dengan kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya.Selanjutnya Robertson dan Cooper (2011) memberikan pengertian tentang *psychological well-being* ditempat kerja sebagai tingkat perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan seseorang di tempat kerja.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* adalah kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang di pengaruhi oleh lingkungan sekitar sebagai hasil dari evaluasi individu terhadap dirinya sendiri.

Karyawan dengan tingkat *psychological well-being* yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak memiliki *psychological well-being* terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.Aspek-aspek psychological well-being menurut Desmarais &Savoeiantara lain kesesuaian interpersonal di tempat kerja, persepsi pengakuan di tempat kerja, perasaan kompeten di tempat kerja, keinginan untuk keterlibatan di tempat kerja, berkembang di tempat kerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Agnore (2017) kepada 65 karyawan menunjukkan bahwa kategorisasi tingkat *psychological well-being*masih rendah yaitu sebesar 72,31%. Berdasakan wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa beberapa karyawan mengaku tidak merasakan *psychological well-being*dalam bekerja dikarenakan kurangnya perhatian dari atasan, tidak diberikannya reward, promosi yang jarang dilakukan, hubungan dengan rekan kerja kurang baik Hal ini dapat menjadi alasan bahwa *psychological well-being* masih menjadi permasalahan yang harus diperhatikan.

Karyawanmasih memiliki harapan untuk mencapai penyesuaian diri serta dapat fokus pada karir dan pekerjaan. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai yang berkaitan dengan *psychological well-being* dalam melakukan suatu pekerjaan dan bisa menyenangkan dirinya dan membuat dirinya merasa nyaman terhadap pekerjaannya.

Huppert (2009) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* yaitu dukungan sosial, kepribadian, usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi.

Berdasarkan uraian faktor-faktor tersebut, maka peneliti memilih faktor dukungan sosial rekan kerja untuk dijadi kanvariabel yang mempengaruhi psychological well-being. Baron dkk (2008) mengungkapkan dukungan sosial sebagai informasi verbal atau non verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau yang berpengaruh pada tingkah laku penerimanya.

Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan sosial, secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wiwien, 2016) menunjukkan bahwa karyawan yang menerima dukungan sosial yang lebih baik maka hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara dukungan sosial dan *psychological well-being*. Oleh karena itu salah satu bentuk dukungan sosial yang dapat diperoleh ditempat kerja adalah dukungan sosial rekan kerja. Dukungan sosial yang diperoleh dari rekan kerja dapat terbentuk jika adanya sesama karyawan yang saling mendukung dan dapat bekerja sama dengan baik. Dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja ini bertujuan untuk menekan perasaan stress dan membantu menyelesaikan segala permasalahan di tempat kerja. Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja dapat menjadi motivasi serta sebagai sarana informasi bagi karyawan untuk mengatasi berbagai kesulitan yang dihadapi dalam dunia kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan *psychological well-being* pada karyawan?

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara dukungan sosial rekan kerja dengan *psychological well-being* pada karyawan.

METODE

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah *psychological well-being* (variabel terikat) dan dukungan sosial rekan kerja (variabel bebas). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *psychological well-being* dan skala dukungan sosial rekan kerja. Jumlah aitem yang digunakan dalam skala *psychological well-being* sebanyak 16 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,855, sedangkan skala dukungan sosial rekan kerja berjumlah 19 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,802. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan wanita rentang usia 21-40 tahun (dewasa awal). Teknikpengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *incidental sampling*yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan*/incidental* bertemu dengan peneliti dan dianggap memenuhi kriteria yang ditetapkan, dapat dijadikan subjek penelitian (Sugiyono, 2017). Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitiana ini adalah korelasi *Product Moment*.

HASIL DAN PEMBAHSAN

Berdasarkan hasil analisis *Product Moment* diketahui bahwa hubungan dukungan sosial rekan kerja dengan *psychological well-being* pada karyawan adalah (rxy) = 0,375(p$<$0,050). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara dukungan sosial rekan kerja dengan *psychological well-being*pada karyawan. Hubungan positif antara dukungan sosial rekan kerja dengan psychological well-being pada karyawan menggambarkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial rekan kerja maka tingkat *psychological well-being*pada karyawan juga cenderung tinggi. Demikian juga sebaliknya semakin rendah dukungan sosial rekan kerja maka cenderung semakin rendah tingkat *psychological well-being* pada karyawan.

Karyawan yang merasa bahwa mereka di perhatikan, dibantu, dihargai usahanya, diarahkan, ditolong maka akan cenderung mudah untuk mengatasi berbagai hambatan dan tidak mudah mengalami stress karena mereka tidak merasa sendiri menghadapi perma-salahan di tempat kerja, hal tersebut yang dapat menciptakan kesejahteraan dalam bekerja.Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sultan & Rashid (2015) menunjukkan bahwa karyawan yang menerima dukungan sosial tinggi tidak mudah tertekan dan stress sehingga merasa lebih puas dan sejahtera dalam pekerjaannya sedangkan bagi karyawan yang merasakan kurangnya dukungan sosial akan lebih mudah terkena stress sehingga akan merasakan ketidaksejahteraan dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh (Fadhilah, 2010) mengenai karyawan menjelaskan bahwasannya dukungan sosial rekan kerja berkaitan dengan menurunnya tingkat kecemasan dan dapat mereduksi stres yang dihadapi karyawan ditempat kerja sehingga dapat menciptakan kesejahteraan dalam bekerja.

Dengan demikian, dukungan sosial rekan kerja berhubungan dengan tingkat *psychological well-being* pada karyawan. Peningkatan psychological well-being dikarenakan karyawan merasa dicintai, dihargai, dan dipedulikan oleh rekan kerjanya yang memberikan dukungan sosial. Lain hal jika tidak mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja sebagai pengganti dukungan dari pasangan/suami, karyawan akan merasa tertekan dan berdampak pada harga diri dan penerimaan dirinya (Suharnan dan Mami, 2016). Beberapa bukti juga menunjukkan bahwa karyawan kurang menerima dukungan dari keluarga mereka dan menjadi sangat bergantung pada teman-teman untuk memberikan dukungan sosial (Sarafino & Smith, 2011).

Hasil kategorisasi dukungan sosial rekan kerja dengan 50 subjek penelitian, tidak ada karyawan memiliki tingkat dukungan sosial rekan kerja yang tinggi, 12 karyawan (33,4%) memiliki tingkat dukungan sosial sedang dan 38 karyawan (66,6%) karyawan yang memiliki dukungan sosial yang rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara umum, subjek peneliti memiliki dukungan sosial rekan kerja yang rendah.

Hasil peneltian yang telah dilaku-kan sumbangan efektif dukungan sosial rekan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 37,5%. Hal ini menjelaskan bahwa dukungan sosial rekan kerja berhubungan dengan *psychological well-being*. Sisanya *psychological well-being* pada karyawan 62,5% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti sebagai variabel yang berhubungan dengan *psychological well-being* pada karyawan.

Secara umum penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial rekan kerja dengan *psychological well-being*pada karyawan. Namun pada penelitian ini masih terdapat banyak kelemahan diantaranya, peneliti hanya meneliti satu faktor saja sebagai faktor yang berhubungan dengan *psychological well-being* pada karyawan. Sementara masih ada 62,5% yang berhubungan dengan faktor lain.

KESIMPULAN

 Berdasarkan hasil dan pemba-hasan dapat disimpulkan bahwa korelasi antara dukungan sosial rekan kerja dengan psychological well-being pada karyawan (rxy) = 0,375 (p$<$0,050), berarti ada korelasi positif antara dukungan sosial rekan kerja dengan psychological well being pada karyawan. Karyawan yang mendapatkan perhatian, pujian, mendapatkan informasi dan merasa dibantu akan merasakan tingkat kepuasan kerja yang cenderung tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapat perhatian, pujian, tidak merasa dibantu dan tidak mendapat informasi dari rekan kerjannya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dukungan sosial rekan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 37,5% terhadap psychological well-being pada karyawan. Sisanya 62,5% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Saran bagi Pihak perusahaan diharapkan dapat memberikan kegiatan yang bermanfaat seperti piknik atau liburan bersama dalam satu perusahaan maupun kegiatan kekeluargaan lainnya agar sesama karyawan dapat berinteraksi dengan rekan-rekan kerjanya. Untuk menciptakan suasana yang lebih nyaman dan dapat membentuk hubungan yang lebih akrab dengan sesama karyawan

Bagi peneliti selanjutnya bahwa sumbangan dukungan sosial rekan kerja terhadap tingkat *psychological well-being*pada karyawan 37,5% sehingga masih banyak faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi *psychological well-being*pada karyawan. Bagi peneliti yang tertarik dengan tema *psychological well-being* pada karyawan dapat meneliti dengan menggunakan faktor lain seperti gaji, supervisi, kondisi lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

Briner, R. B. (2000). *Relationship between work enviroment, psychological environtments and psychological well-being*. *Occupational Medicine,* 50(5), 299-303.

Cropanzano, R.,&Wright,T. (2000). *Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance.Journal of Occupational Health Psychology,* 5 (1),89-94.

Davis, C. O. (2012). Perlunya psikologi positif di tempat kerja. [Online] (diakses tanggal 20 November 2018).[www.psikologizone.com/perlunya-psikologi-positif-di tempatkerja/065115450](http://www.psikologizone.com/perlunya-psikologi-positif-di%20tempatkerja/065115450).

Dessler, Gary. (2003). *Human resource management.* Edition. New York : PrenticeHall International.

Gavin, R.o. & Mason, J.H. (2004). *The virtuous organization: The value of happiness in the workplace*. *Organizational Dynamics, 33* (4), 379-392.

Huppert, F. A. (2009). *Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences.Journal of Health and Well-Being,* 1, 137-164.

Keyes, C. L. M., Hysom, S. J.,& Lupo, K. L.(2000). *The positive organization: Leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line*. *The psychologist-Manager-Journal, 4,* 143-153.

Lubis, Namora Lumongga, 2009. *Dukungan Sosial pada Penyakit Kanker,perlukah*. Medan: USU Press.

Nopiando, B. (2012). Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology 1* (2).Semarang : Universitas Negeri Semarang Indonesia.

Rasulzada, F. (2007). *Organizational creativity and psychological wellbeing*.Departement of Psychology Work & Organizational Psychology Division.Lund University. Sweden.

Ryff, C. D. (1995*). Psychological well-being in adult life.Current Directions in Psychological Science,* 4(4), 99-104.

Ryff, Carol D. 1989. *Happiness is everything, or is it ? Exploration on the meaning of Psychological Well-Being*. *Journal of personality and social psychology, 57,(6), 1069-1081.* American Psychological Asspciation, Inc.

Saraji, G Nasl & Dargahi, H. (2006*). Study of quality of work life (QWL)*. Iranian -*Journal Public Health, 35* (4), 8-14.

Smet, Bart. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Grasindo (Penerbit PT Gramedia).

Warr, P. B. (1978*). A study of psychological well-being*. *British Journal of Psychology*, 69, 111-121.

Wignyowiyoto, S. (2002). *Leadership followership,* hubungan dinamis kepemimpinan keanak buahan sebagai kunci sukses organisasi. Jakarta: PPM.

Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). *The moderating role of employee positive wellbeing on the relation between job satisfaction and job performance*. *Journal of Occupational Health Psychology. 12,* 93- 104.

Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Keyes, C. M. (2002). *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes.* A Review Of The Gallup Studies.

Keyes, C. L. M., Hysom, S. J.,& Lupo, K. L.(2000*). The positive organization: Leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line*. *The psychologist-ManagerJournal, 4,* 143-153.

Robertson, I., & C. Cooper. (2011). *Well-being productivity and happiness at work*. London: Palgrave Macmillan dalam Nopiando, B. (2012). *Hubungan antara JobInsecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Outsourcing.Semarang:* 1 (2).

Sianturi, M.M., & Zulkarnain. (2013). *Analisis work family conflict* terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. *Jurnal Sains dan Praktik Psikologi. I* (3),207-215.

Defi, I. & Inhastuti, S. (2016).Dukungan sosial dan konflik peran ganda terhadap kesejahteraan psikologis karyawati PT.SC Enterprises Semarang.*Jurnal Psikologi*.11(1),46-54

<https://text-id.123dok.com/document/8ydmvo76y-pengertian-rekan-kerja-hubungan-rekan-kerja.html> diakses pada tanggal 10 desember 2018

Jhonson. 1996. *Social Support on Positive effect in Role of Social Support in The*

 *Experienceof Stress at Work Journal of Applied Psycology*. Vol. 71 no. 12.

Sarwono. (1994). Psikologi Remaja. Jakarta : Grafindo Persada.

Ryff, C. D., dan Singer, B. H. (2008). *Know they self and become what you are : a eudaimonic approach to psychological well-being*. *Journal Of HappinessStudies.* 9 : 13-39.

Baron, R. A. Branscombe, N.R dan Byrne, D. (2008). Social Psychology, New York: Pearson

 Education.

Papalia, D.E., Old, S.W., & Feldman, R.D. (2008). *Human development*. Newyork: McGraw- Hills dalam Ishak, F. F. J. S. *Hubungan antara rasa syukur dengankesejahteraan psikologis pada lanjut usia.* Malang.

Tarmidi, Ade Riza Rahma Rambe. 2010. Korelasi antara dukungan sosial orang tua dan *Self-Directed learning* pada siswa SMA. Jurnal Psikologi. Desember. 2010.

Azwar , S.(2012). *Metode Penelitian .*Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Azwar, S.(2015). *Validitas & Reliabilitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Yuniasanti, R., & Setyawan, F. N. (2016). Kepuasan kerja pada tenaga penunjang akademik ditinjau dari dukungan sosial rekan kerja di universitas mercu buana yogyakarta. *Jurnal Psikogenesis*.

Christie, Y., Hartanti., Nanik. (2013). Perbedaan kesejahteraan psikologis pada wanita lajang ditinjau dari tipe wanita lajang. Jurnal Ilmiah Mahasiswa.

Fadhilah, L., (2010). Analisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja dan dukungan sosial sebagai variabel moderating. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Sultan, S., Rashid, S. (2015).Perceived social support mediating the relationship between perceived stress and job satisfaaction. I-Manager Journal On Educational Psychology.

Sarafino, E. P., Timothy W. Smith. 2011. *Health Psychology, Biopsychosocial Interactions (7th ed.).* Amerika Serikat.: John Wiley & Sons, Inc.

Mami, L., & Suharman. (2015). Harga diri, dukungan sosial dan psychological well-being perempuan dewasa yang masih lajang. *Jurnal Psikologi Indonesia*.