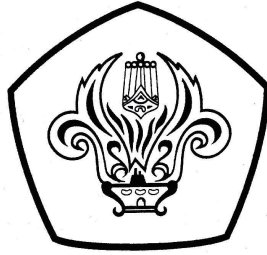


**PERAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA DENGAN *SUBJECTIVE WELL-BEING* SEBAGAI
MEDIATOR**

SKRIPSI

**DISUSUN OLEH :
CARDINA ANDREA LEE
705130052**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2017**



**PERAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA DENGAN *SUBJECTIVE WELL-BEING* SEBAGAI
MEDIATOR**

**Skripsi ini Diajukan sebagai Syarat untuk Menempuh Ujian
Sarjana Strata Satu (S-1) Psikologi**

**DISUSUN OLEH :
CARDINA ANDREA LEE
705130052**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2017**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PERAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA DENGAN *SUBJECTIVE WELL-BEING* SEBAGAI
MEDIATOR**

CARDINA ANDREA LEE

705130052

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan yang Maha Esa, atas berkat dan rahmatNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Peran Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja dengan *Subjective Well-Being* sebagai Mediator**”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana strata satu (S1) pada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara. Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang sangat membantu penulis dalam berbagai hal. Pertama, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada orangtua yang sudah memberikan doa dan dukungannya baik secara moral ataupun material selama penulis berkuliah di Universitas Tarumanagara. Selanjutnya, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada Ibu Dr. Rostiana, M.Si., Psi. dan Ibu Kiky Dwi Hapsari, M.Psi. sebagai pembimbing yang telah memberikan masukan dan saran dalam penulisan skripsi ini.

Terimakasih sedalam-dalamnya kepada seluruh karyawan pada PT X yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk mengisi kuesioner yang telah dibagikan. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada teman-teman di bagian *Human Capital* pada PT X yang telah memberikan izin untuk mengambil data dan membantu menyebarkan kuesioner. Penulis berterimakasih kepada Bapak Ahmad Fuady, M.Psi., Psi. telah membantu dan meberikan saran dalam penyelesaian penulisan skripsi ini. Tidak lupa juga penulis ucapkan kepada teman-teman (Galuh Laksana Putri, Arfinah, Vicky Natalia, Adhelia Subalie, Calsy Elisa, Stefani Pangestu, dan Jessica Augustine) yang sudah membantu memberikan dukungan

emosional dan juga masukan serta kritiknya dalam proses penyelesaian skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada teman-teman satu kelompok bimbingan (Tiotiana, Lukyta Widya Kuncara, Dea Audria, Farah Ayu Anissa, dan Angelica Glory) yang selalu memberikan semangat dan saling membantu berbagi informasi mengenai penyelesaian skripsi.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh teman-teman psikologi angkatan 2013 yang saling mendukung dan memberikan semangat, serta doa agar proses penulisan skripsi dapat berjalan dengan lancar sehingga dapat lulus bersama-sama. Penulis juga berterima kasih kepada seluruh pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang sudah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini belum sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap adanya kritik dan saran yang dapat membuat skripsi ini menjadi lebih baik. Seluruh tulisan dalam skripsi ini, sepenuhnya tanggung jawab penulis.

Jakarta, 7 Juni 2017

Cardina Andrea Lee

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar isi	iii
Daftar Gambar	viii
Daftar Tabel	ix
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis	7
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Kinerja	9
2.1.1 Definisi Kinerja	9
2.1.2 Faktor-Faktor Kinerja	11
2.1.3 Peran Kinerja dalam Organisasi	13
2.2 Persepsi Dukungan Organisasi	14
2.2.1 Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi	14

2.2.2 Faktor-Faktor Persepsi Dukungan Organisasi	16
2.2.3 Peran Persepsi Dukungan Organisasi dalam Organisasi	17
2.3 <i>Subjective Well-Being</i>	18
2.3.1 Pengertian <i>Subjective Well-Being</i>	18
2.3.2 Faktor-Faktor yang memengaruhi <i>Subjective Well-Being</i>	19
2.3.3 Peran <i>Subjective Well-Being</i> bagi Organisasi	21
2.4 Kerangka Berpikir	22
2.5 Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Subyek Penelitian	27
3.1.1 Karakteristik Subyek Penelitian	27
3.1.2 Populasi Subyek Penelitian	28
3.1.3 Jumlah Sampel	28
3.1.4 Teknik Pengambilan Sampel	29
3.2 Gambaran Subyek Penelitian	30
3.2.1 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	30
3.2.2 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Usia	30
3.2.3 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Status	31
3.2.4 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan	32
3.2.5 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Jabatan Saat Ini	33
3.2.6 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja	33
3.3 Jenis Penelitian	34
3.4 <i>Setting</i> dan Peralatan Penelitian	35

3.4.1 <i>Setting</i> Penelitian	35
3.4.2 Instrumen Penelitian	35
3.5 Pengukuran Penelitian	36
3.5.1 Definisi <i>Dependent Variabel</i> (DV)	36
3.5.2 Definisi <i>Independent Variabel</i> (IV)	37
3.5.3 Definisi <i>Mediator Variabel</i> (MV)	37
3.5.4 Alat Ukur Kinerja	38
3.5.5 Alat Ukur Persepsi Dukungan Organisasi	43
3.5.6 Alat Ukur <i>Subjective Well-Being</i>	44
3.6 Prosedur Penelitian	47
3.6.1 Persiapan Penelitian	47
3.6.2 Pelaksanaan Penelitian	48
3.7 Pengolahan dan Teknik Analisis Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	51
4.1 Gambaran Variabel Penelitian	51
4.1.1 Variabel Kinerja Ditinjau dari Nilai Rerata	51
4.1.2 Variabel Kinerja Ditinjau dari Data Demografi	52
4.1.2a Kinerja ditinjau dari perbedaan jenis kelamin	52
4.1.2b Kinerja ditinjau dari perbedaan usia	53
4.1.2c Kinerja ditinjau dari perbedaan status	53
4.1.2d Kinerja ditinjau dari perbedaan tingkat pendidikan	54
4.1.2e Kinerja ditinjau dari perbedaan jabatan	55
4.1.2f Kinerja ditinjau dari perbedaan lama bekerja	56

4.1.3 Variabel Persepsi Dukungan Organisasi Ditinjau dari Nilai Rerata	56
4.1.4 Variabel Persepsi Dukungan Organisasi Ditinjau Data Demografi	57
4.1.4a Persepsi dukungan organisasi ditinjau dari perbedaan jenis kelamin	57
4.1.4b Persepsi dukungan organisasi ditinjau dari perbedaan usia	58
4.1.4c Persepsi dukungan organisasi ditinjau dari perbedaan status	58
4.1.4d Persepsi dukungan organisasi ditinjau dari perbedaan tingkat pendidikan	59
4.1.4e Persepsi dukungan organisasi ditinjau dari perbedaan jabatan	60
4.1.4f Persepsi dukungan organisasi ditinjau dari perbedaan lama bekerja	61
4.1.5 Variabel <i>Subjective Well-Being</i> Ditinjau dari Nilai Rerata	61
4.1.6 Variabel <i>Subjective Well-Being</i> Ditinjau dari Data Demografi	62
4.1.6a <i>Subjective well-being</i> ditinjau dari perbedaan jenis kelamin	62
4.1.6b <i>Subjective Well-Being</i> ditinjau dari perbedaan usia	63
4.1.6c <i>Subjective well-being</i> ditinjau dari perbedaan status	63
4.1.6d <i>Subjective well-being</i> ditinjau dari perbedaan tingkat pendidikan	64
4.1.6e <i>Subjective well-being</i> ditinjau dari perbedaan jabatan	65
4.1.6f <i>Subjective well-being</i> ditinjau dari perbedaan lama bekerja	66
4.2 Uji Hipotesis	66
4.3 Uji Regresi	68

BAB V KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Diskusi	74
5.3 Saran	78
5.3.1 Saran yang Berkaitan dengan Manfaat Teoritis	78
5.3.2 Saran yang Berkaitan dengan Manfaat Praktis	79
<i>Abstract</i>	xv
Daftar Pustaka	P-1
Lampiran	L-1

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1. Model Penelitian Peran Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja dengan *Subjective Well-Being* sebagai Mediator 26
- Gambar 2. Hasil Uji Mediasi Peran Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja dengan *Subjective Well-Being* sebagai Mediator 72

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Gambaran Data Jenis Kelamin Subyek Penelitian	30
Tabel 3.2	Gambaran Data Usia Subyek Penelitian	31
Tabel 3.3	Gambaran Data Status Subyek Penelitian	32
Tabel 3.4	Gambaran Data Pendidikan Terakhir Subyek Penelitian	32
Tabel 3.5	Gambaran Data Jabatan Saat Ini Subyek Penelitian	33
Tabel 3.6	Gambaran Data Lama Bekerja Subyek Penelitian	34
Tabel 3.7	Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur <i>Individual Work Performance Questionnaire</i>	40
Tabel 3.8	Perbedaan Skala pada Item Kinerja	42
Tabel 3.9	Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur <i>Survey of Perceived Organizational Support</i>	44
Tabel 3.10	Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur <i>Subjective Well-Being</i>	46
Tabel 4.1	Gambaran Variabel Kinerja ditinjau dari Nilai Rerata	52
Tabel 4.2	Gambaran Kinerja ditinjau dari Perbedaan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3	Gambaran Kinerja ditinjau dari Perbedaan Usia	53
Tabel 4.4	Gambaran Kinerja ditinjau dari Perbedaan Status	54
Tabel 4.5	Kinerja ditinjau dari Perbedaan Tingkat Pendidikan	55
Tabel 4.6	Gambaran Kinerja ditinjau dari Perbedaan Jabatan	55
Tabel 4.7	Gambaran Kinerja ditinjau dari Perbedaan Lama Bekerja	56
Tabel 4.8	Gambaran Variabel Persepsi Dukungan Organisasi ditinjau dari Nilai Rerata	57

Tabel 4.9	Gambaran Persepsi Dukungan Organisasi ditinjau dari Perbedaan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.10	Gambaran Persepsi Dukungan Organisasi ditinjau dari Perbedaan Usia	58
Tabel 4.11	Gambaran Persepsi Dukungan Organisasi ditinjau dari Perbedaan Status	59
Tabel 4.12	Persepsi Dukungan Organisasi ditinjau dari Perbedaan Tingkat Pendidikan	60
Tabel 4.13	Gambaran Persepsi Dukungan Organisasi ditinjau dari Perbedaan Jabatan	60
Tabel 4.14	Gambaran Persepsi Dukungan Organisasi ditinjau dari Perbedaan Lama Bekerja	61
Tabel 4.15	Gambaran Variabel <i>Subjective Well-Being</i> ditinjau dari Nilai Rerata	62
Tabel 4.16	Gambaran <i>Subjective Well-Being</i> ditinjau dari Perbedaan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.17	Gambaran <i>Subjective Well-Being</i> ditinjau dari Perbedaan Usia	63
Tabel 4.18	Gambaran <i>Subjective Well-Being</i> ditinjau dari Perbedaan Status	64
Tabel 4.19	<i>Subjective Well-Being</i> ditinjau dari Perbedaan Tingkat Pendidikan	65
Tabel 4.20	Gambaran <i>Subjective Well-Being</i> ditinjau dari Perbedaan Jabatan	66
Tabel 4.21	Gambaran <i>Subjective Well-Being</i> ditinjau dari Perbedaan Lama Bekerja	66
Tabel 4.22	Hasil Uji Normalitas	67

Tabel 4.23 Uji Regresi Persepsi Dukungan Organisasi terhadap <i>Subjective Well-Being</i>	69
Tabel 4.24 Uji Regresi Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja	70
Tabel 4.25 Kontribusi Persepsi Dukungan Organisasi dan <i>Subjective Well-Being</i> terhadap Kinerja	70
Tabel 4.26 Uji Regresi Persepsi Dukungan Organisasi dan <i>Subjective Well-Being</i> terhadap Kinerja	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1a Blue Print Alat Ukur Kinerja (Uji Coba)	L-1
Lampiran 1b Blue Print Alat Ukur Persepsi Dukungan Organisasi (Uji Coba)	L-8
Lampiran 1c Blue Print Alat Ukur <i>Subjective Well-Being</i> (Uji Coba)	L-10
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	L-13
Lampiran 3a Data Demografis Subyek Penelitian	L-22
Lampiran 3b Pengujian Reliabilitas Dimensi <i>Task Performance</i>	L-25
Lampiran 3c Pengujian Reliabilitas Dimensi <i>Contextual Performance</i>	L-26
Lampiran 3d Pengujian Reliabilitas Dimensi <i>Adaptive Performance</i>	L-27
Lampiran 3e Pengujian Reliabilitas Dimensi <i>Counterproductive Work Behavior</i>	L-28
Lampiran 3f Pengujian Reliabilitas Alat Ukur Persepsi Dukungan Organisasi	L-29
Lampiran 3g Pengujian Reliabilitas Dimensi <i>Global Life Satisfaction</i>	L-30
Lampiran 3h Pengujian Reliabilitas Dimensi <i>Domain Life Satisfaction</i>	L-31
Lampiran 3i Pengujian Reliabilitas Dimensi <i>Positive Affect</i>	L-32
Lampiran 3j Pengujian Reliabilitas Dimensi <i>Negative Affect</i>	L-33
Lampiran 4a Gambaran Variabel Ditinjau dari Rerata	L-34
Lampiran 4b Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin	L-35
Lampiran 4c Hasil Korelasi Berdasarkan Usia	L-37
Lampiran 4d Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Pernikahan	L-38
Lampiran 4e Hasil Uji Beda Berdasarkan Tingkat Pendidikan	L-40
Lampiran 4f Hasil Uji Beda Berdasarkan Perbedaan Jabatan	L-42
Lampiran 4g Hasil Korelasi Berdasarkan Lama Bekerja	L-44

Lampiran 4h Uji Normalitas	L-45
Lampiran 4i Uji Linearitas Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kinerja	L-46
Lampiran 4j Uji Linearitas Persepsi Dukungan Organisasi dengan <i>Subjective Well-Being</i>	L-47
Lampiran 4k Uji Linearitas <i>Subjective Well-Being</i> dengan Kinerja	L-48
Lampiran 4l Uji Multikolinearitas	L-49
Lampiran 4m Uji Homoskedastisitas	L-51
Lampiran 4n Uji Regresi Persepsi Dukungan Organisasi terhadap <i>Subjective Well-Being</i>	L-52
Lampiran 4o Uji Regresi Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja	L-53
Lampiran 4p Uji Regresi <i>Subjective Well-Being</i> terhadap Kinerja	L-54
Lampiran 4q Uji Regresi Persepsi Dukungan Organisasi dan <i>Subjective Well-Being</i> terhadap Kinerja	L-55
Lampiran 4r Uji <i>Indirect Effect</i>	L-57
Lampiran 5 Surat Izin Pengambilan Data	L-58

ABSTRAK

Cardina Andrea Lee (705130052)

Peran Persepsi dukungan Organisasi terhadap Kinerja dengan *Subjective Well-Being* sebagai Mediator; Dr. Rostiana, M.Si., Psi. & Kiky Dwi Hapsari, M.Psi. Program Studi S-1 Psikologi, Universitas Tarumanagara, (i-xv; 81 halaman, P1-P7, L1-L58).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja dengan *subjective well-being* sebagai mediator. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 282 karyawan di PT X. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Terdapat tiga buah kuesioner dalam pengumpulan data dan diolah dengan bantuan SPSS versi 22.00. Data diolah dengan menggunakan uji regresi. Metode dari Barron dan Kenny digunakan untuk menguji mediator, sedangkan metode dari Sobel digunakan untuk mengetahui *indirect effect*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *subjective well-being* dapat berperan sebagai mediator parsial antara persepsi dukungan organisasi dengan kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa dengan adanya *subjective well-being* pada karyawan dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: persepsi dukungan organisasi, kinerja, subjective well-being, mediator.

Abstract

Cardina Andrea Lee (705130052)

Roles of Perceived Organizational Support to Job Performance; Subjective Well-Being as Mediator; Dr. Rostiana, M.Si., Psi. & Kiky Dwi Hapsari, M.Psi. Undergraduate Program in Psychology, Tarumanagara University, (i-xv; 81 pages, R1-R7, Appdx 1-58).

The aim for this research is to know the role of perceived organizational support to job performance mediated by subjective well-being. This study used quantitative method and involved 282 employees in PT X. Data was collected using questionnaires. There are three questionnaire being used in data collection and processed with SPSS version 22.00. Regression test was used to analyze the data. The Baron and Kenny method was used to testing mediation and the Sobel method was used to knowing the indirect effect. The result show subjective well-being served as partial mediation of perceived organizational support and wok performance. These findings added to the evidence that the existence of subjective well-being in employees can improve the perceived organizational support that contribute to improving the employee performance.

Keywords: perceived organizational support, work performance, subjective well-being, mediation.

ABSTRAK

Cardina Andrea Lee (705130052)

Peran Persepsi dukungan Organisasi terhadap Kinerja dengan *Subjective Well-Being* sebagai Mediator; Dr. Rostiana, M.Si., Psi. Program Studi S-1 Psikologi, Universitas Tarumanagara, (i-xv; 81 halaman, P1-P7, L1-L58).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja dengan *subjective well-being* sebagai mediator. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 282 karyawan di PT X. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Terdapat tiga buah kuesioner dalam pengumpulan data dan diolah dengan bantuan SPSS versi 22.00. Data diolah dengan menggunakan uji regresi. Metode dari Barron dan Kenny digunakan untuk menguji mediator, sedangkan metode dari Sobel digunakan untuk mengetahui *indirect effect*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *subjective well-being* dapat berperan sebagai mediator parsial antara persepsi dukungan organisasi dengan kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa dengan adanya *subjective well-being* pada karyawan dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasi yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: persepsi dukungan organisasi, kinerja, subjective well-being, mediator.