

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
 Check this article update (crossmark) 5
 Check this article impact 5
 Cite this article 5
Title page 6
 Article Title 6
 Author information 6
 Abstract 6
Article content 7

Academia Open

Vol 7 (2022): December

DOI: 10.21070/acopen.7.2022.5389 . Article type: (Philosophy. Psychology. Religion)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Social Well-Being and Aggressiveness to Employees

Kesejahteraan Sosial dan Agresivitas pada Karyawan

Nila Permata Febri Arinta, nila.trainer@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Effy Wardati Maryam, effywardati@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study explores the relationship between social welfare and employee aggressiveness, focusing on oppressive, threatening, and intimidating behaviors that create discomfort among employees. Employing a quantitative approach with correlation analysis, a sample of 100 employees was obtained using a non-probability sampling technique. The social welfare scale, adapted from Keyes, yielded a Cronbach's alpha of 0.952, while the aggressiveness scale, adapted from Ubaidillah, achieved a Cronbach's alpha of 0.926. The findings reveal a significant negative relationship between social welfare and employee aggressiveness. Pearson's product-moment correlation demonstrated a significance of 0.002, indicating that higher levels of social welfare are associated with reduced employee aggressiveness. These results hold implications for organizations seeking to foster positive work environments and mitigate aggressive behaviors, thereby enhancing overall employee well-being and productivity.

Highlights:

- Relationship between social welfare and employee aggressiveness: This study examines the connection between social welfare and employee aggressiveness, focusing on oppressive behaviors and their impact on employee well-being.
- Quantitative approach and correlation analysis: The research utilizes a quantitative approach, employing correlation analysis to analyze the data collected from a sample of 100 employees.
- Importance of positive work environment: The findings highlight the significance of fostering a positive work environment to reduce employee aggressiveness and enhance overall well-being, ultimately leading to improved productivity.

Keywords: Social welfare, employee aggressiveness, quantitative approach, correlation analysis, positive work environment.

Published date: 2022-12-31 00:00:00

Pendahuluan

Pada praktiknya, perusahaan harus mampu berupaya dalam mencukupi kebutuhan dan kesejahteraan karyawan baik secara ekonomi, sosial dan psikologi [1]. Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa karyawan adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Karyawan akan semakin giat dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, ketika kebutuhannya dapat terpenuhi. Selain itu, karyawan juga akan menjadi lebih agresif jika kebutuhan tidak dapat terpenuhi setelah mereka bekerja dengan maksimal [2].

Agresivitas merupakan perilaku fisik atau verbal yang diniatkan untuk melukai objek yang menjadi sasaran agresi. Agresi dapat muncul karena amarah, benci, iri atau cemburu, dendam dan fanatisme. Agresivitas merupakan suatu reaksi terhadap frustrasi atau ketidakmampuan memuaskan kebutuhan psikologis dasar dan bukan naluri. Agresivitas adalah setiap tindakan yang dimaksud untuk menyakiti atau melukai orang lain [3]. Agresivitas individu dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kondisi internal (gen, hormon, kimia, instink, stress, emosi, frustrasi dan konsep diri) faktor eksternal (keluarga, *peer group*, lingkungan sekitar), faktor situasional (efek senjata, alkohol, media, provokasi, konflik antar kelompok) dan faktor stressor lingkungan sekitar (kemacetan, kebisingan, temperatur udara, kualitas udara, dan kualitas lingkungan yang buruk) [4]. Selain itu, agresivitas juga dapat dipengaruhi oleh tingkat kesejahteraan sosial (*social well-being*) [5].

Agresivitas pada individu dapat berdampak pada rusaknya hubungan sosial yang mengakibatkan munculnya perilaku maladaptif pada diri individu sehingga munculnya perasaan tersakiti yang pada akhirnya akan menjadi kemarahan, kebencian dan membalas dendam hingga terjadi konflik antar individu. Perilaku agresi juga dapat berdampak pada menurunnya prestasi dan kinerja individu. Selain itu, apabila tidak dapat ditangani dengan tepat maka agresivitas akan berujung pada kondisi depresi individu.

Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara kepada tiga karyawan dengan masing masing jabatan yaitu *front liner* dan *team leader*. Perilaku agresif yang ditunjukkan yaitu adanya tindakan berupa ancaman kepada bawahan jika tidak mendapatkan target yang diharapkan. Dari pihak karyawan mengeluhkan banyaknya target yang dibebankan kepadanya serta adanya ancaman dari atasan membuat mereka frustrasi. Selama bekerja karyawan memiliki kesejahteraan sosial yang kurang, karena lingkungan kerja yang tidak nyaman. Berdasarkan studi yang dilakukan Kurnia, Wahyuni dan Susanti perilaku agresivitas sangat berkaitan erat dengan *social well-being* [5]. *Social well-being* menunjukkan pada kondisi di mana individu mampu mengelola masalah sosial, memenuhi kebutuhan sosial dan memperoleh kesempatan sosial untuk maju dan berkembang [7]. Aspek dari *social well-being* terdiri dari diterima di lingkungan sosial, aktualisasi sosial, kontribusi sosial, hubungan sosial, hubungan sosial dan integrasi sosial. Individu yang memiliki *social well-being* tinggi akan merasa aman dan bahagia dalam kehidupannya [8], [9]. Hal ini juga berlaku pada karyawan, apabila seorang karyawan memperoleh kesejahteraan sosial tinggi terutama di lingkup pekerjaannya maka pihaknya akan merasakan keamanan dan bahagia dalam kehidupannya. Apabila individu dapat diterima di lingkungan sosial, aktualisasi sosial, kontribusi sosial, hubungan sosial, integrasi sosial maka dianggap memiliki *social well-being* tinggi. Demikian pula sebaliknya apabila individu tidak dapat diterima di lingkungan sosial, aktualisasi sosial, tidak mampu memberikan kontribusi sosial, tidak memiliki hubungan sosial, integrasi sosial maka dianggap memiliki *social well-being* rendah. Individu yang memiliki *social well-being* tinggi maka pihaknya cenderung memiliki perilaku positif karena merasa bahagia dalam lingkungan dan merasa lebih dihargai dalam lingkungan [10]. Apabila individu memiliki *social well-being* tinggi maka perilaku agresivitas sedapat mungkin dihindari. Selain itu, apabila individu memiliki *social well-being* tinggi maka akan dapat mampu memenuhi tuntutan situasional dan berhasil dalam menghadapi masalah tekanan hidup. Sebaliknya, apabila individu yang memiliki *social well-being* rendah biasanya kurang sukses dalam pemenuhan tuntutan hidup dan sering mengalami gangguan sosial atau emosional yang mengarah pada perilaku agresif.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan antara *Social Well-Being* dengan Agresivitas pada Karyawan.

Metode Penelitian

Tipe penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan pendekatan dengan menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika [11]. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel X (*social well-being*) dan variabel Y (agresivitas). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan PT X divisi *leader* dan *frontliner* yang berjumlah 100 orang. Alasan peneliti memiliki divisi *leader* dan *frontliner*, karena bagian divisi tersebut pada PT. X menjadi karyawan tetap, sedangkan sisanya karyawan tidak tetap yang dipekerjakan pada saat ada *event* saja dan bersifat sementara. Skala *social well-being* dalam penelitian ini diukur dengan *Ryff's Psychological Well-Being Scale* (RPWB) yang diadopsi dari penelitian Kurnia, Wahyuni dan Susanti [5]. Skala disusun berdasarkan aspek-sepeke diterima di lingkungan sosial, aktualisasi sosial, kontribusi sosial, hubungan sosial dan integrasi sosial. Agresivitas dalam penelitian ini diukur dengan skala agresivitas mengadopsi penelitian Ubaidillah, yang terdiri dari aspek-aspek *physical aggression*, *verbal aggression*, *anger* dan *hostility*[12]. Hasil pengujian reliabilitas sekala diperoleh

variabel *social well-being* memperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,952 sedangkan variabel agresivitas memperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,926. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* atau *Pearson*.

Hasil dan Pembahasan

Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis. Uji asumsi penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linieritas.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Social Well-Being	Agresivitas	
N		100	100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	48,7000	89,0800	
	Std. Deviation	7,41620	8,83597	
	Most Extreme Differences	Absolute		,122
		Positive		,121
Negative			-,122	
Test Statistic		,122	,121	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,092c	,097c	

Table 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas, diketahui pada skala *social well-being* memperoleh nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,092 > 0,05 dan skala agresivitas memperoleh nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,097 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Social Well-Being * Agresivitas	Between Groups	(Combined)	3590,379	26	138,091	5,435	,473
		Linearity	527,073	1	527,073	20,746	,002
		Deviation from Linearity	3063,306	25	122,532	4,823	,385
	Within Groups		1854,621	73	25,406		
	Total		5445,000	99			

Table 2. Hasil Uji Linieritas

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh nilai *Deviation from Linierity* sebesar 0,385 atau lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang linier antara *social well-being* dengan agresivitas.

Uji Hipotesis

--

Correlations				
		Social Well-Being	Agresivitas	
Social Well-Being	Pearson Correlation	1	-,311**	
	Sig. (2-tailed)	,002		
	N	100	100	
	Agresivitas	Pearson Correlation		-,311**
		Sig. (2-tailed)		,002
		N		100

Table 3. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi antara *social well-being* dengan agresivitas sebesar 0,002 atau kurang dari 0,05. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *social well-being* dengan agresivitas, sehingga hipotesis diterima.

Uji Kategorisasi

Katagori	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
Sangat rendah	$X \leq 37,57$	11	11%
Rendah	$37,57 < X \leq 44,99$	11	11%
Sedang	$44,99 < X \leq 52,41$	43	43%
Tinggi	$52,41 < X \leq 59,82$	26	26%
Sangat tinggi	$X \geq 59,82$	9	9%
Jumlah	100	100	

Table 4. Hasil Uji Kategorisasi Social Well-being

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan memiliki *social well-being* dalam kategori sedang sebesar 43%.

Katagori	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
Sangat rendah	$X \leq 75,83$	7	7%
Rendah	$75,83 < X \leq 84,66$	24	24%
Sedang	$84,66 < X \leq 93,50$	45	45%
Tinggi	$93,50 < X \leq 102,33$	14	14%
Sangat tinggi	$X \geq 102,33$	10	10%
Jumlah	100	100	

Table 5. Hasil Uji Kategorisasi Agresivitas

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. X memiliki agresivitas dalam kategori sedang yaitu sebesar 45%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian *product moment pearson* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 atau kurang dari 0,05 dengan nilai korelasi negatif. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *social well-being* dengan agresivitas, sehingga hipotesis diterima. Dimana karyawan yang merasakan dirinya nyaman dalam bekerja, membuat dirinya lebih fokus dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga meminimalisir tindakan-tindakan negatif untuk saling menjatuhkan satu sama lain. Hal ini dapat terjadi akibat adanya persepsi bahwa, tujuan perusahaan adalah tujuan bersama yang harus diselesaikan dengan bersama-sama.

Selaras dengan studi yang dilakukan oleh Kurnia, Wahyuni dan Susanti, *social well-being* memiliki hubungan dengan agresivitas [5]. Individu yang memiliki *social well-being* tinggi maka pihaknya ada kecenderungan

berperilaku positif karena merasa bahagia didalam lingkungan dan merasa dihargai dalam lingkungan. Terkait demikian, apabila karyawan PT X memiliki *social well-being* tinggi maka perilaku agresivitas dapat dihindari serta mampu memenuhi tuntutan situasional dan berhasil dalam menghadapi segala tekanan hidup. Sebaliknya, apabila karyawan PT X memiliki *social well-being* rendah maka pihaknya mengalami kecenderungan untuk kurang sukses dalam pemenuhan tuntutan hidup dan sering mengalami gangguan sosial atau emosional yang mengarah pada perilaku agresif.

Sejalan dengan pendapat Witono, dimana *Social well-being* mengarah pada suatu kondisi sosial [7]. *Social well-being* dapat tercapai apabila keluarga, komunitas dan masyarakat mengalami dalam tingkatan sejahtera yang tinggi. *Social well-being* menunjukkan pada kondisi di mana individu mampu mengelola masalah sosial, memenuhi kebutuhan sosial dan memperoleh kesempatan sosial untuk maju dan berkembang. Individu yang mengalami *social well-being* rendah, jika tidak didukung dengan kontrol diri yang baik, akan memicu tindakan-tindakan yang dapat merugikan orang lain.

Didukung dengan hasil studi yang dilakukan Nidianti dan Desiningrum, yang membuktikan bahwa *social well-being* memiliki kontribusi negatif terhadap perilaku agresif individu [13]. *Social well-being* dapat tumbuh akibat lingkungan yang mendukung setiap aktivitas yang dilakukan, seperti fasilitas, sarana dan prasarana yang lengkap. Lingkungan yang kondusif juga ditunjang dengan kondisi fisik yang memadai sehingga dapat meningkatkan kepuasan dalam diri individu. Kesejahteraan individu akan meningkat seiring dengan kondisi lingkungan yang kondusif, sehingga dapat meminimalisir tindakan-tindakan yang merugikan [14].

Berdasarkan hasil kategorisasi, diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki *social well-being* dalam kategori sedang sebesar 43%. *Social well-being* karyawan dapat terbentuk adanya hubungan sosial dalam lingkungan kerja yang baik, sehingga dapat saling suport satu dengan yang lain. Adanya hubungan sosial yang baik seperti adanya saling kepedulian antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, akan membuat karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah yang dihadapinya [15]. Dimana individu yang memiliki integrasi sosial akan merasa bahwa pihaknya menjadi bagian dari lingkungan sekitar dan memiliki pikiran bahwa pihaknya memiliki, merasa didukung dan berbagi kebersamaan dengan lingkungan sekitar.

Individu yang memiliki *social well-being* tinggi akan merasa aman dan bahagia dalam kehidupannya [16], [17]. Hal ini juga berlaku pada karyawan, apabila seorang karyawan memperoleh kesejahteraan sosial tinggi terutama di lingkup pekerjaannya maka pihaknya akan merasakan keamanan dan bahagia dalam kehidupannya. Apabila individu dapat diterima di lingkungan sosial, aktualisasi sosial, kontribusi sosial, hubungan sosial, integrasi sosial maka dianggap memiliki *social well-being* tinggi [18]. Demikian pula sebaliknya apabila individu tidak dapat diterima di lingkungan sosial, aktualisasi sosial, tidak mampu memberikan kontribusi sosial, tidak memiliki hubungan sosial, integrasi sosial maka dianggap memiliki *social well-being* rendah [7].

Berdasarkan hasil kategorisasi, diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. X memiliki agresivitas dalam kategori sedang yaitu sebesar 45%. Agresivitas karyawan dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang sering membicarakan karyawan lain. Selain itu, masih ada beberapa karyawan yang memiliki sifat tidak mau tau dengan lingkungan sekitar dan hanya fokus pada pekerjaan yang dilakukan. Kondisi seperti ini sering terjadi pada karyawan yang sedang dalam menghadapi masalah, seperti tidak enak badan, masalah keluarga dan lain sebagainya [19], [20].

Individu yang memiliki *social well-being* tinggi maka perilaku agresivitas dapat dihindari. Selain itu, apabila individu memiliki *social well-being* tinggi maka akan lebih mampu memenuhi tuntutan situasional dan berhasil dalam menghadapi berbagai tekanan hidup. Sebaliknya, apabila individu yang memiliki *social well-being* rendah biasanya kurang sukses atau kurang berhasil dalam memenuhi tuntutan hidup dan sering mengalami gangguan sosial atau emosional yang mengarah pada perilaku agresif [5]. Kontribusi *social well-being* pada perilaku agresif masih rendah. Masih ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku agresif dalam bekerja, seperti konflik peran ganda, stres kerja, *self control* dan dukungan sosial [21]-[23].

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah penelitian dilakukan dengan menggunakan *try out* terpakai, seharusnya untuk memperoleh data yang lebih akurat dilakukan uji coba terlebih dahulu. Selain itu, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala secara online dengan menggunakan *google form*, dikarenakan masih dalam kondisi pandemi dan lokasi subjek yang tidak ada dalam satu kota dengan peneliti. Hal ini menyebabkan peneliti tidak mengetahui secara pasti apakah subjek dalam penelitian ini betul-betul mengisi skala sesuai dengan kondisi yang dialami.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *social well-being* dengan perilaku agresif karyawan pada PT. X. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, maka hasil uji analisis data berdasarkan uji asumsi dapat diperoleh bahwa data *social well-being* dan perilaku agresif sudah memenuhi asumsi normalitas dan linieritas. Hasil pengujian hipotesis dengan *product moment pearson* diperoleh signifikansi sebesar 0,002 atau kurang dari 0,05 dengan nilai korelasi negatif. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu ada hubungan negatif yang signifikan antara *social well-being* dengan

agresivitas pada karyawan PT X. Pengaruh *social well-being* terhadap agresivitas sebesar 9,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Hasil penelitian ini disarankan bagi karyawan untuk lebih intensif dalam menjalin komunikasi dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan, karyawan harus menjaga kondisi kesehatan dan lebih mengembangkan praktik bersyukur serta lebih menjadi individu yang lebih aktif. Selain itu, pimpinan juga harus lebih insentif dalam berkomunikasi dengan karyawan dengan tujuan untuk mengetahui masalah yang dihadapi karyawan. Bagi perusahaan, disarankan untuk terus menumbuhkan terciptanya *social well-being* dalam diri karyawan, guna terciptanya situasi yang aman, tertib dan saling mendukung satu dengan yang lain. Upaya yang dapat dilakukan pihak manajemen yaitu dengan memenuhi setiap hak karyawan dan memberikan suatu wadah untuk saling berdiskusi atau menyampaikan argumen terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian dengan tema serupa bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi penelitian, serta diharapkan untuk memperluas cakupan populasi sehingga sampel yang digunakan bisa lebih banyak, dan juga memperkaya variabel yang memungkinkan dan berkaitan dengan agresivitas, seperti konflik peran ganda, dukungan sosial dan *self control*.

References

1. Tsurroya and P. A. R. Dewi, Introduction to Public Relations: Theories and Practical Usage. Klaten: Lakeisha, 2021.
2. Z. Solehudin, L. Widawati, and A. Tuty, "Studi Kontribusi Stres Kerja terhadap Agresivitas Anggota Satpol PP Kota X," Pros. Psikol., vol. 6, no. 2, pp. 404-408, 2021.
3. Karyanti, Dance Counseling. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
4. B. Susantyo, "Faktor-Faktor Determinan Penyebab Perilaku Agresif Remaja Di Permukiman Kumuh Di Kota Bandung," Sosio Konsepsia, vol. 6, no. 1, pp. 1-17, Dec. 2016, doi: 10.33007/ska.v6i1.381.
5. K. D. Kurnia, E. N. Wahyuni, and R. H. Susanti, "Pengaruh Kesejahteraan Sosial Terhadap Agresivitas Siswa Kelas VII SMP Negeri 1 Kepanjen," J. Konseling Indones., vol. 2, no. 2, 2017.
6. S.- Hapsah and A.- Muslim, "Perilaku Agresi Verbal Dan Perilaku Agresi Relasional Pada Remaja Perempuan," J. Konseling Komprehensif Kaji. Teor. dan Prakt. Bimbing. dan Konseling, vol. 8, no. 1, pp. 60-70, 2021, doi: 10.36706/jkk.v8i1.15103.
7. T. Witono, "Pembangunan Sosial, Kesejahteraan Sosial, dan Pekerjaan Sosial," Quantum J. Ilm. Kesejaht. Sos., vol. 16, no. 2, 2020.
8. E. S. Kim, R. Tkatch, D. Martin, S. MacLeod, L. Sandy, and C. Yeh, "Resilient Aging: Psychological Well-Being and Social Well-Being as Targets for the Promotion of Healthy Aging," Gerontol. Geriatr. Med., vol. 7, 2021, doi: 10.1177/23337214211002951.
9. F. Kong, K. Yang, S. Sajjad, W. Yan, X. Li, and J. Zhao, "Neural correlates of social well-being: Gray matter density in the orbitofrontal cortex predicts social well-being in emerging adulthood," Soc. Cogn. Affect. Neurosci., vol. 14, no. 3, 2019, doi: 10.1093/scan/nsz008.
10. M. Sharafatmandrad and A. Khosravi Mashizi, "Linking Ecosystem Services to Social Well-Being: An Approach to Assess Land Degradation," Front. Ecol. Evol., vol. 9, 2021, doi: 10.3389/fevo.2021.654560.
11. Djaali, Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2020.
12. M. A. Ubaidillah, "Hubungan Kontrol Diri dengan Agresivitas Santri Baru Pondok Pesantren Ilmu Al Qur'an Singosari Malang," Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2017.
13. W. E. Nidianti and D. R. Desiningrum, "Hubungan Antara School Well-Being Dengan Agresivitas," Empati J. Karya Ilm. S1 Undip, vol. 4, no. 1, 2015.
14. R. Yu, A. Topiwala, R. Jacoby, and S. Fazel, "Aggressive Behaviors in Alzheimer Disease and Mild Cognitive Impairment: Systematic Review and Meta-Analysis," Am. J. Geriatr. Psychiatry, vol. 27, no. 3, 2019, doi: 10.1016/j.jagp.2018.10.008.
15. S. Tuzovic and S. Kabadayi, "The influence of social distancing on employee well-being: a conceptual framework and research agenda," J. Serv. Manag., vol. 32, no. 2, 2021, doi: 10.1108/JOSM-05-2020-0140.
16. V. López, J. Torres-Vallejos, P. Ascorra, L. González, S. Ortiz, and M. Bilbao, "Contributions of Individual, Family, and School Characteristics to Chilean Students' Social Well-Being at School," Front. Psychol., vol. 12, 2021, doi: 10.3389/fpsyg.2021.620895.
17. M. Mackay, B. D. Hardesty, and C. Wilcox, "The Intersection Between Illegal Fishing, Crimes at Sea, and Social Well-Being," Frontiers in Marine Science, vol. 7, 2020. doi: 10.3389/fmars.2020.589000.
18. L. L. Laursen, K. B. Madsen, C. Obel, and L. Hohwü, "Family dissolution and children's social well-being at school: A historic cohort study," BMC Pediatr., vol. 19, no. 1, 2019, doi: 10.1186/s12887-019-1821-z.
19. F. van den Boogert et al., "Sensory processing and aggressive behavior in adults with autism spectrum disorder," Brain Sci., vol. 11, no. 1, 2021, doi: 10.3390/brainsci11010095.
20. R. D. Suryaningrat, F. M. Mangunsong, and C. D. Riantoputra, "Teachers' aggressive behaviors: what is considered acceptable and why?," Heliyon, vol. 6, no. 10, 2020, doi: 10.1016/j.heliyon.2020.e05082.
21. V. K. Ramadani, Yusmansyah, and R. Widiastuti, "Hubungan antara Self Control dengan Perilaku Agresif pada Siswa Kelas XI IPS," ALIBKIN (Jurnal Bimbing. Konseling), vol. 6, no. 3, 2018.
22. N. Z. Situmorang, Y. Pratiwi, and D. P. Agung R., "Peran Ayah Dan Kontrol Diri Sebagai Preditor Kecenderungan Perilaku Agresif Remaja," J. Muara Ilmu Sos. Humaniora, dan Seni, vol. 2, no. 1, 2018, doi: 10.24912/jmishumsen.v2i1.1839.
23. A. A. Tulloh and I. N. Alfian, "Hubungan antara Self-control dan Dukungan Sosial terhadap Agresivitas

Academia Open

Vol 7 (2022): December

DOI: 10.21070/acopen.7.2022.5389 . Article type: (Philosophy. Psychology. Religion)

Remaja di Kota Surabaya," Bul. Ris. Psikol. dan Kesehat. Ment., vol. 1, no. 1, 2021, doi:
10.20473/brpkm.v1i1.24792.