

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN
PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT SUZUKI
INDOMOBIL MOTOR PLANT CAKUNG**

**FITA KUSUMA DEWI
8115067494**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelara Sarjana Pendidikan**

**KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2011**

***RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL SUPPORT WITH
PERFORMANCE ON EMPLOYEE OF PT SUZUKI INDOMOBIL
MOTOR PLANT CAKUNG***

***FITA KUSUMA DEWI
8115067494***



Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment

***CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION
EDUCATION
STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2011]***

ABSTRAK

FITA KUSUMA DEWI. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung di Jakarta. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2011.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dukungan sosial dengan prestasi kerja pada karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung di Jakarta. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan, terhitung mulai dari bulan Oktober sampai dengan November 2010. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi dari penelitian adalah karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung, Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak proporsional (*proportional random sampling*) dengan sampel sebanyak 135 responden. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X (Dukungan Sosial) dan variabel Y (Prestasi Kerja) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini dimulai dengan mencari persamaan regresi sederhana dan diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 31,49 + 0,514X$, sedangkan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji *Liliefors* diperoleh $L_{hitung} (0,053) < L_{tabel} (0,076)$, hal ini berarti sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji keberartian dan kelinieran regresi dengan menggunakan tabel Analisis Varians (ANOVA) diperoleh persamaan regresi $F_{hitung} (25,48) > F_{tabel} (3,92)$ yang menyatakan regresi berarti serta uji linieritas regresi menghasilkan $F_{hitung} (1,55) < F_{tabel} (1,68)$ yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah linier. Uji hipotesis koefisien korelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dilakukan dengan rumus *Product Moment* dari Pearson yang menghasilkan r_{xy} sebesar 0,401; ini berarti hubungan antara kedua variabel tersebut kuat. Uji signifikansi dengan t_{hitung} sebesar 5,05 dan t_{tabel} sebesar 1,645. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Dukungan Sosial dengan Prestasi Kerja pada karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung di Jakarta. Uji koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 16,08 %. Maka dapat diambil kesimpulan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Dukungan Sosial dengan Prestasi Kerja.

ABSTRACT

FITA KUSUMA DEWI. Relationship Between Social Support with Performance on Employee of PT Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung in Jakarta. Skripsi, Jakarta: Concentration In Office Administration Education, Study Program Of Economic Education, Department of Economic and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2011.

This study aims to determine the relationship between social support with performance on employee of PT Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung. This research was conducted for two months starting from October until November 2010. The method used is survey method with correlational approach. The population is employee of PT Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung, Jakarta. The sampling technique is proportional random sampling with 135 respondents. The instrument used to obtain data on variable X (Social Support) and variable Y (Performance) was measured using a Likert Scale. The data analysis technique starts by looking for a simple regression equation and the regression equation $\hat{Y} = 31,49 + 0,514X$, while the test requirements of the analysis are the estimated regression error normality test Y on X with obtained Liliefors test $L_{count} (0,053) < L_{table} (0,076)$, this means that samples come from normally distributed population. Test of significance and linier regression by using the table Analysis of Variance (ANOVA) test was obtained regression equation $F_{count} (25,48) > F_{table} (3,92)$ which states that the regression is very significant and regressions that produce linierity test $F_{count} (1,55) < F_{table} (1,68)$ which indicates that the model uses linier regression. Correlation coefficient hypothesis tests conducted using the formula r_{xy} Product Moment by Pearson yield of 0,401; this means the relationship between two variables is strong. Tests of significance with t_{count} equal to 5,05 and t_{table} value of 1,645. Because $t_{count} > t_{table}$ from the above study, the researcher can conclude that there is a significant relationship between the Social Support with Performance on employee of PT Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung in Jakarta. Test determination coefficient KD of 16,08% yield. So it is concluded that there are positive and significant relationship between the Social Support with Performance.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M.Si

NIP. 19531002 198503 2 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19480510 197502 2 001	Ketua		26/01/11
2. <u>Ati Sumiati, S.Pd, M.Si</u> NIP. 19790610 200801 2 028	Sekretaris		25/01/11
3. <u>Drs. Bagyo Handoko, MM</u> NIP. 19470626 198003 1 002	Penguji Ahli		25/01/11
4. <u>Widya Parimita, SE, M.PA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing I		25/01/11
5. <u>Dra. Sri Zulaihati, M.Si</u> NIP. 19610228 198602 2 001	Pembimbing II		25/01/11

Tanggal Lulus: 24 Januari 2011

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, November 2010
Yang membuat pernyataan



Fita Kusuma Dewi
No.Reg : 8115067494

LEMBAR PERSEMBAHAN

***All you need is a little discipline
and will power.
It's you who decide what you
want to be***

*Kupersembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua tercinta, kakak,
adik serta teman-teman yang selalu memberikan dukungan dan
semangat.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayahnya serta izin-Nya lah maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai bagian dalam persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti mendapatkan bimbingan, bantuan dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Widya Parimita, SE, M.PA, selaku Dosen Pembimbing I yang banyak berperan dalam memberikan bimbingan, saran, masukan, dukungan dan semangat dalam penyusunan dan penulisan skripsi.
2. Dra. Sri Zulaihati, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang dengan kesabaran, kebaikan, kelembutan hatinya dan atas saran serta masukannya yang telah banyak membantu dalam penyusunan dan penulisan skripsi.
3. Dra. Sudarti, selaku Ketua Program Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran dan Pembimbing Akademik.
4. Dr. Saparudin, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Ari Saptono, SE, M.Pd selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan saran dan ilmunya.
7. Seluruh Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Aminstrasi Perkantoran.
8. Seluruh karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung.
9. Kepada Orang Tua, kakak dan teman-teman yang telah memberikan banyak dukungan materil, moral serta doa setiap saat.

Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang memerlukannya. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal ini diakibatkan karena keterbatasan kemampuan peneliti. Sehubungan dengan itu, peneliti sangat mengharapkan kritik membangun, saran dan masukan dari pembaca sekalian.

Jakarta, Januari 2011

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Kegunaan Penelitian	7
BAB II PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoretis	
1. Prestasi Kerja	9
2. Dukungan Sosial	17
B. Kerangka Berpikir.....	25
C. Perumusan Hipotesis.....	26

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan penelitian.....	27
B. Tempat dan Waktu Penelitian	27
C. Metode Penelitian.....	27
D. Teknik Pengambilan Sampel.....	28
E. Instrumen Penelitian	
1. Prestasi Kerja	
a. Definisi Konseptual	29
b. Definisi Operasional.....	30
2. Dukungan Sosial	
a. Definisi Konseptual.....	30
b. Definisi Operasional.....	30
c. Kisi-kisi Instrumen Dukungan Sosial	30
d. Validasi Instrumen Dukungan Sosial	32
F. Konstelasi Hubungan antara Variabel.....	35
G. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi.....	36
2. Uji Persyaratan Analisis.....	
a. Uji Normalitas.....	36
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi.....	37
b. Uji Linearitas Regresi	38
c. Uji Koefisien Korelasi.....	38

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)	39
e. Uji Koefisien Determinasi.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	
1. Prestasi Kerja	41
2. Dukungan Sosial	43
B. Analisis Data	
1. Persamaan Garis Regresi.....	46
2. Pengujian Persyaratan Analisis	47
3. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	47
C. Interpretasi Penelitian	51
D. Keterbatasan Penelitian.....	52

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	54
B. Implikasi.....	55
C. Saran.....	56

DAFTAR PUSTAKA	57
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	60
----------------------	-----------

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III 1.	Teknik Pengambilan Sampel	29
III 2.	Kisi-Kisi Instrumen Variabel X (Dukungan Sosial)	31
III 3.	Skala Penilaian Variabel Dukungan Sosial	32
IV.1.	Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja	42
IV.2.	Distribusi Frekuensi Dukungan Sosial	44
IV.3.	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran	47
IV.4.	ANAVA Untuk Pengujian Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi Dukungan sosial dengan Prestasi	48
IV.5.	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana X dan Y	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1.	Grafik Histogram Prestasi kerja	43
IV.2.	Grafik Histogram Dukungan Sosial	45
IV.3.	Persamaan Garis Regresi $\hat{Y} = 31.49 + 0.514 X$	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Permohonan Pengisian Kuesioner.....	60
2.	Instrumen Uji Coba Penelitian	61
3.	Instrumen Final Penelitian	63
4.	Skor uji coba Variabel X	65
5.	Perhitungan analisis butir variabel X	66
6.	Data perhitungan validitas variabel X	67
7.	Perhitungan Kembali Data Uji Coba Setelah Validitas variabel X	68
8.	Perhitungan Kembali Setelah Validitas butir variabel X	69
9.	Realibilitas Variabel X	70
10.	Data Mentah Variabel Y	71
11.	Data Mentah Variabel X	74
12.	Data Variabel X dan Variabel Y	78
13.	Proses perhitungan menggambar grafik histogram variabel Y	81
14.	Grafik histogram variabel Y.....	82
15.	Proses perhitungan menggambar grafik histogram variabel X	83
16.	Grafik histogram variabel X.....	84
17.	Rekapitulasi Skor total	85
18.	Tabel Perhitungan rata-rata, Varian dan Simpangan baku Variabel X dan Y	88
19.	Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku	91

20. Perhitungan Uji linieritas dengan Persamaan Regresi Linier.....	
92	
21. Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$	93
22. Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan baku Regresi	
$\hat{Y} = 31,49 + 0.514 X$	96
23. Perhitungan Rata-rata, Varian dan Simpangan baku	
$\hat{Y} = 31,49 + 0.514 X$	99
24. Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi	
$\hat{Y} = 31,49 + 0.514 X$	100
25. Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi	
$\hat{Y} = 31,49 + 0.514 X$	103
26. Perhitungan JK (G).....	104
27. Perhitungan Uji Keberartian Regresi	107
28. Perhitungan Uji Kelinieran Regresi	109
29. Tabel ANAVA Untuk Uji Keberartian dan Kelinieran Regresi	110
30. Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment	111
31. Perhitungan Uji Signifikansi	112
32. Perhitungan Uji Koefisien Determinasi	113
33. Perhitungan Indikator yang Dominan Variabel X	114
34. Surat izin penelitian.....	115
35. Surat Penerimaan Ijin Penelitian.....	116
36. Form Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT Suzuki Indomobil Motor.....	117
37. Data Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bagian NonProduksi.....	123

38. Tabel Penentuan Jumlah Sampel.....	124
39. Tabel Nilai Kritis untuk Uji Liliefors.....	125
40. Tabel Nilai r Product Moment	126
41. Tabel Kurva Normal dari 0 samapai Z.....	127
42. Nilai Persentil Untuk Distribusi t.....	128
43. Nilai Persentil Untuk Distribusi F.....	129
44. Riwayat Hidup.....	133

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Melihat perkembangan dunia usaha saat ini telah terjadi persaingan yang semakin ketat antar perusahaan dalam merebut konsumen. Setiap negara berupaya mengikuti perkembangan dunia melalui peningkatan sumber daya yang dimiliki. Manusia bekerja saling bersaing di dalam dunia kerja dan dituntut untuk memberikan kontribusi terbaik melalui pekerjaannya agar dapat meraih keberhasilan yang direncanakan oleh perusahaan.

Dalam masyarakat yang berkembang, manusia mempunyai kedudukan yang makin penting dalam orientasi kerja dimana kita memandang pekerjaan adalah sesuatu yang mulia maka kita tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Pandangan yang dimiliki masyarakat menunjukkan hal tersebut semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia dan tidak hanya aspek teknologi dan ekonomi pada setiap usaha.

Pentingnya keberadaan karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan, menuntut pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini menjadi sangat penting bagi perusahaan karena karyawan akan mempengaruhi prestasi perusahaan secara langsung, sehingga tujuan perusahaan tercapai. Selain itu, prestasi kerja juga mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan.

Pada kenyataannya, usaha untuk mencapai prestasi kerja tidaklah mudah karena terdapat berbagai hambatan atau permasalahan yang menghalangi

tercapainya prestasi kerja. Permasalahan tersebut biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, antara lain dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan manajer, pelatihan dan pendidikan, kerjasama karyawan, kepuasan kerja, dan dukungan sosial. Gabungan dari berbagai variabel ini, memungkinkan para karyawan mengeluarkan segenap potensi yang dimiliki untuk mendukung keberhasilan tugas dan tanggung jawabnya. Akan tetapi, apabila semua variabel tersebut tidak diperhatikan dan tidak dikembangkan, maka akan mengakibatkan rendahnya prestasi kerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Mengingat karyawan adalah manusia yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, perusahaan berkewajiban untuk mempertahankan karyawan dengan pemberian kompensasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Tetapi pada kenyataannya, perusahaan masing kurang menyadari pentingnya pemberian kompensasi yang cukup bagi karyawannya. Setiap perusahaan berorientasi pada laba dan keuntungan. Apabila pemberian kompensasi terhadap karyawan kurang seimbang maka karyawan akan merasa bahwa pengorbanannya tidak dibayar setimpal sehingga karyawan akan melalaikan pekerjaan dengan demikian prestasi kerja karyawan akan menurun.

Selain itu lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik dengan

suasana kerja yang menyenangkan sangat diperlukan karyawan dalam bekerja. Untuk itu diperlukan lingkungan kerja yang bersih, rapi, sejuk, sirkulasi udara yang baik sehingga dapat meningkatkan prestasinya. Jika lingkungan kerja yang tidak representatif dan kondusif, lokasi perusahaan yang tidak tepat, serta suasana kerja yang penuh dengan persaingan yang tidak sehat sehingga membuat kegairahan karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya berkurang dan akhirnya berdampak pada penurunan prestasi kerja karyawan.

Selanjutnya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan manajer. Gaya kepemimpinan yang tepat akan membawa untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Banyak yang beranggapan gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya yang paling ideal dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sedangkan gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang jauh dari ideal. Dalam kenyataannya tidak demikian, semua tergantung dari kondisi yang ada di perusahaan tersebut.

Pelatihan dan pendidikan juga turut andil dalam meningkatkan prestasi kerja. Pelatihan dan pendidikan dilakukan untuk mengembangkan kompetensi yang ada pada masing-masing diri karyawan. Pelatihan kerja yang baik sangat diperlukan untuk setiap karyawan dalam sebuah perusahaan. Dengan pelatihan dan pendidikan yang diperoleh maka keterampilan karyawan akan meningkat sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Jika perusahaan memperhatikan pendidikan dan pelatihan diharapkan para karyawan dapat meningkatkan keahlian, kemampuan, dan keterampilannya agar dapat diperoleh prestasi kerja yang lebih tinggi. Akan tetapi tidak selamanya perusahaan

memperhatikan pentingnya program pelatihan yang memadai guna meningkatkan kompetensi karyawannya. Sering kali perusahaan kurang berinisiatif dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan, apabila hal ini terjadi maka potensi karyawan tidak dapat berkembang, dengan demikian prestasi kerja karyawan pun akan menurun.

Salah satu faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah kerjasama. Perusahaan dan karyawan harus dapat bekerja sama secara efektif. Sedangkan untuk mencapai kerjasama yang efektif, perusahaan harus dapat memikirkan bagaimana karyawan dapat bekerja dengan kemauan yang kuat dan semangat tinggi. Seperti halnya karyawan yang mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang ingin dipenuhi oleh perusahaan, maka sebaliknya perusahaan juga mempunyai keinginan agar karyawan mau melakukan jenis perilaku tersebut. Akan tetapi, masih banyak karyawan di dalam suatu perusahaan yang kurang membina kerjasama dengan rekan kerja atau atasan mereka dengan baik, sehingga ketidaktahuan mereka akan suatu pekerjaan dapat berdampak pada prestasi kerja mereka.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan. Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang belum merasakan kepuasan yang diberikan perusahaan dalam menjalankan

pekerjaannya. Hal inilah yang cenderung membuat karyawan tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik sehingga menyebabkan rendahnya prestasi kerja karyawan.

Dukungan sosial juga salah satu faktor penentu prestasi kerja. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan kehadiran manusia lain untuk berinteraksi, kehadiran orang lain di dalam kehidupan pribadi individu begitu diperlukan. Hal ini terjadi karena individu tidak mungkin memenuhi kebutuhan fisik maupun psikologisnya secara sendirian. Individu membutuhkan dukungan sosial baik yang berasal dari atasan, tim kerja maupun keluarga.

Seseorang yang kurang mendapat dukungan sosial atau perhatian dari orang lain cenderung memiliki prestasi kerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang secara terus menerus mendapat dukungan sosial, maka karyawan tersebut akan mampu melakukan pekerjaan tersebut yang berdampak pada meningkatnya prestasi kerja. Seorang individu yang mendapat dukungan dari orang lain, pada umumnya cenderung berusaha lebih keras dan mempertahankan usahanya saat mereka ragu akan kemampuan dirinya.

PT Suzuki Indomobil Motor merupakan salah satu dari tiga perusahaan manufacturing sepeda motor besar di Indonesia. PT Suzuki Indomobil Motor merupakan sinergi keunggulan teknologi dan jaringan pemasaran di Indonesia, sebuah perkembangan kerjasama antara Suzuki Motor Company Limited, Jepang dan PT Indomobil Group, Indonesia. Suzuki mengembangkan produksi sepeda motor dan mobil serta mengembangkan produksi kendaraan serba guna atau jeep.

PT Suzuki Indomobil merupakan gabungan usaha atau merger dari beberapa perusahaan yang telah disetujui oleh badan kordinasi penanaman modal.

Keadaan yang dialami oleh karyawan pada PT Suzuki Indomobil Motor adalah prestasi kerja yang menurun disebabkan kurangnya dukungan sosial. Perhatian perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui dukungan sosial seperti pemberian bantuan, informasi, dan penghargaan yang diberikan masih dirasakan kurang oleh karyawan, sehingga dapat berdampak pada prestasi kerja karyawannya. Untuk itu peneliti tertarik untuk mengangkat masalah ini sebagai bahan penelitian.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan sebagai berikut :

1. Kompensasi yang kurang seimbang
2. Lingkungan kerja yang tidak mendukung
3. Gaya kepemimpinan manajer yang kurang tepat
4. Pendidikan dan pelatihan yang kurang diperhatikan
5. Kerjasama yang kurang terbina dengan baik
6. Kepuasan kerja karyawan yang rendah.
7. Dukungan sosial yang rendah mengakibatkan prestasi kerja karyawan rendah.

C. Pembatasan Masalah

Dengan berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi diatas, ternyata banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karena keterbatasan dalam waktu dan tenaga, maka peneliti hanya membatasi masalah pada dukungan sosial rekan kerja dihubungkan dengan prestasi kerja.

D. Perumusan Masalah

Setelah diungkapkan pembatasan masalah diatas, maka masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan prestasi kerja?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, diantaranya :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan dan wawasan tentang dukungan sosial dan cara meningkatkan prestasi kerja.

2. Bagi Universitas Negeri Jakarta (UNJ)

Berguna untuk menambah bahan acuan dan bahan perbandingan bagi mahasiswa UNJ dalam penelitian selanjutnya, serta sebagai bahan referensi bagi perpustakaan pusat UNJ dan perpustakaan FE.

3. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan manajemen dalam mengambil keputusan mengenai masalah prestasi karyawan dalam bekerja.

4. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai dukungan sosial dengan prestasi kerja karyawan.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Prestasi Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang maksimal. Pencapaian perusahaan ini tidak terlepas dari peranan karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal, maka prestasi kerja karyawan harus baik.

Menurut Malayu P. Hasibuan, “Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan”¹.

Ditambahkan oleh pendapat Musanef “karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun pada perusahaan-perusahaan atau pada usaha-usaha sosial dan memperoleh suatu balas jasa tertentu”².

Berdasarkan pendapat diatas, karyawan adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan swasta maupun pemerintah dan mendapat imbalan jasa atas hasil yang telah dilakukan.

¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* (Jakarta : Bumi Aksara, 2007) h.202

² Musanef, *Manajemen Kekaryawanan* (Jakarta: Panji Mas Agung, 2000) h.8

Semakin disadari bahwa keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia, yakni para karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya. Jadi prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting dan bermanfaat baik bagi karyawan itu sendiri terlebih bagi perusahaan.

Menurut Gouzali Saydam “Prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan pekerjaan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”³.

I.G Wursanto menyatakan :

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan karyawan yang bersangkutan⁴.

Pendapat lain menurut Handoko yang dikutip oleh Eduard, “Prestasi Kerja adalah hasil kegiatan yang dapat memperbaiki keputusan-keputusan dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka”⁵.

Selanjutnya Winardi mengungkapkan “prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh fungsi dan jabatan tertentu dalam periode waktu tertentu”⁶.

Dari definisi-definisi mengenai prestasi kerja yang diungkapkan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja atau kesuksesan yang telah diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kemampuan, kecakapan, keterampilan, pengalaman, usaha dan kesanggupan karyawan tersebut dalam periode waktu tertentu.

³ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Djambatan, 2002) h. 286

⁴ I.G Wursanto. *Manajemen Kepegawaian*. (Yogyakarta: Kanisius, 2000) h.3

⁵ Eduard L Pesiwarissa, “Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 6: No. 1, April 2008, h. 43

⁶ Winardi. *Kepemimpinan dalam Manajemen Cetakan ke 2*. (Jakarta : Rineka Cipta, 2000) h.126

Sedangkan Nanang Fatah berpendapat, “prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu”⁷.

Diperjelas oleh Nedler, “Prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh keterampilan, sikap, mutu, kualitas, kuantitas, pengetahuan dan motivasi”⁸.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja diatas, maka dapat dipahami prestasi kerja merupakan ungkapan sesuatu yang dihasilkan kepada perusahaan, tidak hanya dilihat dari kuantitas, tetapi juga kualitas serta sikap karyawan ketika bekerja.

Dalam perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif setiap perusahaan harus mengetahui tingkat prestasi kerja karyawannya, maka dalam suatu perusahaan harus dilakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan pada saat yang sama karyawan juga memerlukan umpan balik atas pekerjaan yang telah dilakukan sebagai pedoman tindakan atau sikap kerja pada masa yang akan datang.

Prestasi kerja seseorang dapat diketahui dengan melakukan penilaian prestasi kerja. Menurut Soeprihanto “Penilaian prestasi kerja (*appraisal of performance*) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah

⁷ Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2003) h.7

⁸ Nedler, *Manajemen Konflik dalam Organisasi* (Bandung: Alfabeta,2005) h.68

seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan”⁹.

Dijelaskan oleh Sikula yang dikutip oleh Hasibuan :

*Appraising is the process of estimating or judging the value, exciелence, qualities or status of some object, person, or thing. Employee apairising is the systematic evaluation of a worker’s job performance and potential for development*¹⁰.

Jika diartikan secara bebas penilaian adalah suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek, orang, atau benda. Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan.

Dipertegas oleh Anoraga “Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dilakukan organisasi-organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”¹¹.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu proses atau sistem dalam menilai pekerjaan karyawan secara keseluruhan maupun dari penampilan, kualitas yang ditunjukkan untuk pengembangan.

Adapun manfaat penilaian prestasi kerja karyawan bagi perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Perbaikan prestasi kerja.
- b. Penyesuaian kompensasi.
- c. Keputusan penempatan.
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan.

⁹John Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan edisi pertama* (Yogyakarta:BPFE,2000) h.7

¹⁰Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:CV Haji Masagung) h. 97

¹¹Pandji Anoraga, *Pengantar Bisnis : Pengelolaan Bisnis dalam Era Globalisasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2007) h. 235

- e. Perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Penyimpangan proses staffing.
- g. Ketidak-akuratan informasi.
- h. Kesalahan desain kerja.
- i. Kesempatan kerja yang adil .
- j. Tantangan-tantangan kerja eksternal¹².

Hasil pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat menunjukkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan telah memenuhi kriteria, baik dilihat dari sisi kualitas dan kuantitas. Informasi dalam penilaian prestasi kerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya perusahaan tersebut.

Menurut Edwin B. Flippo mengemukakan tentang “faktor-faktor yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketangguhan dan sikap”¹³.

Pada faktor kualitas kerja, hal yang dinilai ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapian pelaksanaan pekerjaan. Untuk kuantitas kerja yakni berkaitan dengan pelaksanaan tugas regular dan tambahan.

Pada faktor ketangguhan yang dinilai ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif dan ketepatan waktu kehadiran. Sedangkan pada faktor sikap yakni menunjukkan seberapa besar tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam penilaian prestasi kerja, dijelaskan oleh Anwar Prabu bahwa faktor prestasi kerja meliputi:

¹² T. Hani Handoko , *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta:BPFE, 2001) h.135-137

¹³ Edwin F.Flippo *terjemahan Moh. Masud, Manajemen Personalia Jilid I* (Jakarta:Erlangga, 2000) h.250

Kualitas kerja yang terdiri atas ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan. Kemudian kuantitas kerja meliputi output dan kecepatan kerja, dapat tidaknya diandalkan (mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan) dan yang terakhir adalah sikap kerja¹⁴.

Dari penjelasan teori diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang menentukan prestasi kerja terklasifikasi dalam (empat) kategori, meliputi kualitas, keandalan, dan sikap kerja. Seluruh faktor-faktor penentu tersebut bersifat potensial yang hanya dapat diketahui melalui pengamatan sikap karyawan pada saat bekerja.

Menurut Mc Clelland yang dikutip oleh Anwar Prabu mengemukakan 6 (enam) karakteristik dari karyawan yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan¹⁵.

Jika seorang karyawan memiliki motif berprestasi tinggi, maka karyawan tersebut akan merasa terdorong untuk lebih mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan energi yang dimiliki demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut John Soeprihanto :

Prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target

¹⁴ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2005), h. 75

¹⁵ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit*, h. 68

atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama¹⁶.

Sedangkan menurut Agus Dharma, “Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”¹⁷.

Pendapat lain menurut Sadili “prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi”¹⁸.

Menurut Cooper yang dikutip oleh Sadili mengungkapkan prestasi kerja sebagai berikut :

*A general term applied to part or all of the conduct or activities of an organization over period of time, often with reference to some standard such as past projected cost, an efficiency base, management responsibility or accountability, or the like*¹⁹.

Dapat diartikan secara bebas prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan prestasi kerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan berupa kontribusi barang dan jasa yang diberikan kepada perusahaan, dalam menetapkan target dan tujuan organisasi dan perusahaan tersebut.

Menurut Malayu P. Hasibuan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan

¹⁶ John Soeprihanto, op.cit,h.7

¹⁷ Agus Dharma, *Manajemen Prestasi Kerja* (Jakarta:Rajawali Pers,2001) h.1

¹⁸ H. Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2005) h.162

¹⁹ H. Sadili Samsudin, ibid 159

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”²⁰.

Sedangkan menurut B. Siswanto Sastrohadiwiry, “prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya, yang dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan”²¹.

Ditambahkan oleh Mangkunegara, “prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan”²².

Berdasarkan beberapa definisi diatas, prestasi kerja merupakan pencapaian kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi kewajibannya, dengan menyelaraskan kecakapan, kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, disiplin kerja, keterampilan, dan inisiatif.

2. Dukungan Sosial

Individu di dalam menghadapi kehidupan kadang menghadapi suatu masalah, baik masalah ringan maupun masalah berat. Dalam saat-saat tersebut individu biasanya mencari bantuan dan dukungan dari orang-orang didekatnya. Dukungan yang diterima individu dari orang-orang disekitarnya dikenal dengan nama dukungan sosial.

²⁰ Malayu Hasibuan, *op.cit.* 105

²¹ B. Siswanto Sastrohadiwiry, *Manajemen Tenaga Kerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005) h.235

²² A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit.*, h. 135

Menurut Santrock, “*Social support is information and feed back from others that one is loved and cared for, esteemed and valued, and included in a network of communication and mutual obligation*”²³.

Dapat diartikan secara bebas dukungan sosial adalah informasi dan timbal balik dari orang lain dimana seseorang dicintai dan diberi kenyamanan, penghargaan dan dihargai didalam jaringan komunikasi dan kewajiban bersama.

Sejalan dengan hal tersebut Taylor mengungkapkan “*Social support has been defined as information from others that one is loved and cared for, esteemed and valued, and part of a network of communication and mutual obligation*”²⁴.

Diartikan secara bebas dukungan sosial adalah informasi dari orang lain dimana seseorang dicintai dan merasa nyaman, penghargaan dan dihargai, dan menjadiii bagian dari jaringan komunikasi dan kewajiban bersama.

Menurut Brace & Westcott “*Social support refers to the perceived comfort, caring, esteem or help a person receives from others*”²⁵.

Bila diartikan secara bebas dukungan sosial merupakan perasaan nyaman, peduli, penghargaan, bantuan yang diterima seseorang dari orang lain.

Pendapat lain menurut Newstrom, “*Social support is the network of helpful activities, interactions, and relationships that provides an employee with the satifaction of important needs*”²⁶.

²³ John W. Santrock, *Psychology Sevent Edition* (New York : McGraw-Hill Companies Inc, 2005) p. 625

²⁴ Shelley E. Taylor, *Health Psychology* (New York : McGraw-Hill Companies Inc, 2003) p.235

²⁵ Nicky Brace & Helen Westcott, *Applying Psychology* (United Kingdom : The Open University, 2002) p. 32

²⁶ John W. Newstrom, Ph.D, *Organizational Behavior : Human Behavior at Work* (New York : McGraw-Hill Companies Inc, 2007) p. 363

Pendapat Newstrom bila diartikan secara bebas adalah hubungan atau aktivitas yang bermanfaat, interaksi, dan hubungan yang membuat pekerja dengan kepuasan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki menambahkan bahwa :

*Social support is the amount of perceived helpfulness derived from social relationship. Importantly social support is determined by both the quantity and quality of an individual's social relationships*²⁷.

Dapat diartikan secara bebas dukungan sosial adalah banyaknya bantuan yang diterima dari hubungan sosial. Lebih penting dukungan sosial ditentukan oleh kualitas dan kuantitas hubungan sosial individu.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah hubungan dari aktivitas yang bermanfaat yang dapat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas hubungan sosial.

Menurut Sherbourne & Hays menyatakan “*Social support can come from a spouse or partner, family members, friends, social and community contacts, clubs, coworker or supervisors on the job*”²⁸.

Bila diartikan secara bebas dukungan sosial bisa berasal dari pasangan atau pasangan, anggota keluarga, teman, klub sosial dan kontak masyarakat, rekan sekerja atau supervisor di tempat kerja.

²⁷ Robert Kreitner & Angelo Kinicki, *Organizational Behavior Fifth Edition* (New York : McGraw-Hill Companies Inc, 2001) p. 599

²⁸ Shelley E. Taylor, Letitia Anne Peplau, David O. Sears, *Social Psychology* (New Jersey: Prentice Hall, 1970) h. 405

Ditambahkan oleh Sarafino, *"this support can come from many different sources; the person's spouse or lover, family, friends, coworker, physician, or community organizations"*²⁹.

Dapat diartikan secara bebas dukungan ini dapat berasal dari berbagai sumber; pasangan orang itu atau kekasih, keluarga, teman, rekan kerja, dokter, atau organisasi masyarakat".

Pendapat lain menurut Gottlieb, *"Social support can come from a spouse or partner, children, other family members, friends, professional care giver, social and community ties, or a social support group"*³⁰.

Dapat diartikan secara bebas dukungan sosial dapat berasal dari pasangan atau pasangan, anak-anak, anggota keluarga lain, teman-teman, pemberi perawatan profesional, sosial dan hubungan masyarakat, atau kelompok pendukung sosial.

Dari beberapa pendapat diatas dukungan sosial berasal dari beberapa sumber seperti pasangan hidup, teman, keluarga, kelompok atau organisasi masyarakat lainnya yang berada disekitar lingkungan individu.

Menurut Cohen dan Wills yang dikutip oleh Anna Partina :

Dukungan yang berasal dari sumber yang berhubungan dengan tempat kerja (teman, supervisi) akan lebih membantu untuk masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dibandingkan dengan dukungan sosial yang berasal dari lingkungan diluar tempat kerja³¹.

²⁹ Edwards P.Sarafino, , *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (New York: John Willey & Sons Inc, 1990) p. 103

³⁰ Benjamin H. Gottlieb, *Marshaling Social Support: Formats, Processes, and Effects* (Newbury Park: SAGE Publications Inc, 1990) p. 187

³¹ Anna Partina, *"Dukungan Sosial sebagai Variabel Pemoderasi Hubungan Antara Job Insecurity dan Konsekuensinya"* Telaah Bisnis Vol 3, No.2, Desember 2002, h.122

Menurut Schaubroeck & Fink yang dikutip oleh Anna, "dukungan sosial terutama dari supervisor maupun teman kerja memiliki pengaruh menahan dan memperbaiki akibat negatif dari tuntutan pekerjaan pada kesehatan dan strain psikologis"³².

Ditambahkan oleh Parasuraman yang dikutip oleh Indi, "dukungan dari atasan dan rekan kerja dapat mereduksi beban yang diterima dalam pekerjaan"³³.

Sumber dari dukungan ini adalah orang lain yang akan berinteraksi dengan individu sehingga individu tersebut dapat merasakan kenyamanan secara fisik dan psikologis. Orang lain ini terdiri dari pasangan hidup, orang tua, saudara, anak, kerabat, teman, rekan kerja, staf medis serta anggota dalam kelompok kemasyarakatan.

Menurut Taylor *social support has three types of benefits* :

1. *Tangible assistance. Family and friend can provide goods and service in stressful circumstances.*
2. *Information. Individuals who provide support can also recommend specific actions and plans to help the person.*
3. *Emotional support. Individuals often suffer emotionally and may develop depression, anxiety, and loss of self-esteem*³⁴.

Bila diartikan secara bebas dukungan sosial memiliki tiga jenis keuntungan:

1. Berwujud bantuan. Keluarga dan teman dapat menyediakan barang dan jasa dalam keadaan stres.
2. Informasi. Orang-orang yang memberikan dukungan juga dapat merekomendasikan tindakan spesifik dan rencana untuk membantu orang tersebut.
3. Dukungan emosional. Individu secara emosional dan mungkin mengembangkan depresi, gelisah, dan hilangnya harga diri.

³² Anna Partina, *ibid*, h.122

³³ Indi Djastuti dan Moga Indah Catur Lestari, *Analisis Pengaruh Dukungan Sosial, Kejelasan Peran dan Orientasi Belajar Terhadap Kinerja Tenaga Penjual, Jurnal Bisnis Strategi*, (vol 14 no 1 2005), p 32

³⁴ John W. Santrock, *op.cit*, 625

Dari penjelasan teori diatas dukungan sosial memiliki keuntungan yang berupa bantuan dengan memberikan barang dan jasa, informasi dengan merekomendasikan tindakan spesifik dan rencana, serta secara emosional individu mengembangkan depresi dan gelisah yang timbul dari dalam diri.

Sedangkan menurut Cutrona and Russell *Typically models of social support emphasize* ;

1. *Emotional support (expression of empathy, caring, and concern toward the person)*
2. *Esteem support (expression of positive regard, encouragement or agreement)*
3. *Instrumental support (direct assistance)*
4. *Informational support (advice/guidance)*
5. *network support (membership of groups)*³⁵.

Dapat diartikan secara bebas model dukungan sosial menekankan pada :

1. Dukungan emosional (ekspresi empati, kepedulian, dan kepedulian terhadap orang tersebut)
2. Dukungan penghargaan (ekspresi hal positif, dorongan atau persetujuan)
3. Dukungan Instrumental (bantuan langsung)
4. Dukungan Informasional (nasihat / petunjuk)
5. Dukungan Jaringan (keanggotaan kelompok).

Dapat disimpulkan dari teori tersebut model dukungan sosial menekankan pada dukungan emosional yang berupa empati serta kepedulian terhadap orang lain, dukungan penghargaan yang menekankan pada aspek dorongan dan persetujuan, dukungan instrumental seperti bantuan langsung, dukungan informasional menitikberatkan pada pemberian nasihat dan petunjuk, dukungan jaringan yang didapat dari keanggotaan di dalam suatu kelompok.

Sedangkan Wills menetapkan beberapa jenis dukungan sosial :

1. *Esteem support, whereby other people increase one's own self esteem*
2. *Informational support, whereby other people are available to offer advice*

³⁵ Nicky Brace & Helen Westcott, *op.cit*, 32

3. *Social companionship, which involves support through activities*
4. *Instrumental support, which involves physical help*³⁶.

Bila diartikan secara bebas pendapat Wills tersebut :

1. Dukungan Penghargaan, dimana orang lain meningkatkan harga diri sendiri.
2. Dukungan Informasional, dimana orang lain yang tersedia untuk menawarkan nasihat.
3. Sosial kebersamaan, yang melibatkan dukungan melalui kegiatan.
4. Dukungan instrumental, yang meliputi bantuan fisik.

Dari definisi teori diatas jenis atau tipe dukungan sosial seperti dukungan penghargaan dimana orang lain meningkatkan diri sendiri, dukungan informasional dimana orang lain memeberikan nasihat, sosial kebersamaan yang melibatkan kegiatan, dan dukungan instrumental yang berupa bantuan fisik.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tipe atau bentuk dukungan sosial meliputi dukungan emosional dimana perilaku pemberi dukungan memberi dalam bentuk sikap perhatian, mendengarkan dan simpati terhadap orang lain. Dukungan emosional ini tampak pada sikap menghargai, percaya dan tanggap terhadap individu. Dukungan instrumental merupakan bantuan nyata dalam bentuk merespon kebutuhan yang khusus seperti pelayanan barang dan financial. Dukungan informasi berupa saran, nasihat, atau berupa feed back individu yang mendukungnya. Dukungan penghargaan meningkatkan harga diri sendiri. Dukungan jaringan melibatkan individu dalam kegitan sosial.

Menurut Ivancevich,dkk menyatakan “dukungan sosial dapat didefinisikan sebagai rasa nyaman, bantuan, atau informasi yang diterima seseorang melalui kontak formal atau informal dengan individu atau kelompok”³⁷.

³⁶ Jane Ogden, *Health Psychology, second edition* (Buckingham: Open University Press, 2000) p. 245

Pendapat lain menurut Sarafino “*Social support refers to the perceived comfort, caring, esteem, or help a person receives from other people or groups*”³⁸.

Bila diartikan secara bebas adalah dukungan sosial menunjukkan pada perasaan nyaman, peduli, penghargaan atau bantuan yang diterima seseorang dari orang lain atau sekelompok orang.

Sedangkan menurut Landy & Conte dukungan sosial adalah “*Social support is the comfort, assistance, or information an individual receives through formal or informal contact with individuals or groups*”³⁹.

Dapat diartikan secara bebas dukungan sosial adalah kenyamanan, atau informasi individual yang diterima dari kontak formal dan informal dari individu atau kelompok.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan bantuan, kenyamanan, informasi, penghargaan yang diterima seseorang dari kontak formal maupun informal atau dari individu maupun sekelompok orang.

Menurut Nelson dan Quick mengungkapkan bahwa adanya dukungan sosial akan membuahkan tingkat prestasi kerja yang lebih tinggi⁴⁰.

Ditambahkan oleh Gottlieb :

In subsequent studies Burke and his colleagues explored some of the organizational characteristics that were conducive to the expression of social

³⁷ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Alih Bahasa: Perilaku dan Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2005) h. 311

³⁸ Edwards P.Sarafino, op.cit, h. 102

³⁹ Frank J.Landy and Jeffrey M. Conte, *Work In The 21st Century : an introduction to industrial and organizational psychology* (New York : McGraw-Hill Companies Inc, 2004) p. 579

⁴⁰ Nelson, Debra L and James Campbell Quick, *Social Support and Newcomer Adjustment in Organization : Attachment Teory at Work*, Journal of Organizational Behavior,12, p. 543-554

*support in in the workplace and also probed the kinds of problem typically addressed in these informal helping exchanges. In particular, they were most comfortable helping with such job-related matters work procedures and performance, material concerns, and personal development issues affecting their job or career advancement*⁴¹.

Bila diartikan secara bebas dalam studi Burke dan rekan-rekannya menjelajahi beberapa karakteristik organisasi yang kondusif untuk ekspresi dukungan sosial di dalam tempat kerja dan juga menggali jenis-jenis masalah biasanya dibahas dalam membantu pertukaran informal. Secara khusus, mereka paling nyaman membantu dengan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti prosedur kerja dan prestasi kerja, kekhawatiran bahan, dan isu-isu pengembangan pribadi yang mempengaruhi pekerjaan mereka atau kemajuan karir.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Newstrom :

*When interpersonal warmth and trust are displayed by managers, there may be positive impact on psychological and phsycal health, as well as job satisfaction and performance. Note, though, that whether a manager communicates about task assignment, career subjects, or personal maters; or provides performance feedback; or responds to question raised, employees report feeling a greater level of social support*⁴².

Bila diartikan secara bebas ketika kehangatan dan kepercayaan interpersonal ditampilkan oleh manajer, terdapat dampak positif pada kesehatan psikologis dan phsycal, serta kepuasan kerja dan prestasi kerja. Meskipun, manajer mengkomunikasikan tentang tugas, karir, atau pribadi, atau memberikan umpan balik prestasi kerja, atau menanggapi pertanyaan dibangkitkan, karyawan merasa mendapat lebih besar dukungan sosial.

Diperjelas oleh Kamarck & Hoberman “*appraisal support facilitated quitting.*

The studies reported in the current chapter assess the relative effectiveness of

⁴¹ Benjamin H. Gottlieb, *op.cit*, 162

⁴² John W. Newstrom, *Ph.D, op.cit*, 57

emotional and instrumental support provided to facilitate performance”⁴³. Dapat diartikan secara bebas dukungan penilaian berhenti difasilitasi. Penelitian yang dilaporkan menilai efektivitas relatif dari dukungan emosional dan instrumental disediakan untuk memfasilitasi prestasi kerja.

Berdasarkan berbagai teori yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan dukungan sosial adalah kesenangan, bantuan, informasi serta penghargaan yang diterima seseorang yang diberikan oleh teman, keluarga, rekan kerja baik secara fisik maupun psikologis.

B. Kerangka Berpikir

Keberhasilan suatu perusahaan bukan semata-mata ditentukan oleh kualitas dan kuantitas sumber daya yang tersedia serta teknologi yang digunakan. Akan tetapi, lebih ditentukan kualitas sumber daya manusia yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengembalikan gerak laju perusahaan tersebut. Oleh karena itu karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia sebagai aset penting bagi perusahaan.

Karyawan merupakan penentu berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini berkaitan erat dengan hasil kerja dan prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan dengan optimal, maka prestasi kerja karyawan perlu dimaksimalkan.

Dengan memperhatikan kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan manajer, pelatihan dan pendidikan, kerjasama karyawan, kepuasan kerja mungkin

⁴³ Brant R. Burleson, Terrance L. Albrecht, Irwin G. Sarason, *Communication of Social Support : Messages, Interaction, Relationships And Community* (New Delhi : Sage Publications, 1994) p. 73

hal demikian sangat diperlukan karena mempunyai dampak yang besar bagi karyawan itu sendiri. Adapun hal yang dapat menghambat prestasi kerja salah satunya adalah kurangnya dukungan sosial yang diberikan.

Prestasi kerja karyawan dapat dimaksilmalkan dengan berbagai cara, salah satu dengan meningkatkan dukungan sosial. Karyawan yang memiliki dukungan sosial yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki dukungan sosial rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa.

Oleh karena itu di dalam perusahaan perlu ditingkatkan dukungan sosial sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pada akhirnya, dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan akan dapat memberikan keuntungan bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima karyawan akan menghasilkan prestasi kerja karyawan yang tinggi pula bagi perusahaan, maka diduga terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan prestasi kerja.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kajian teoretis dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis peneliti ini dirumuskan terdapat "Hubungan antara dukungan sosial dengan prestasi kerja pada karyawan". Semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi prestasi kerja pada karyawan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan berdasarkan data atau fakta yang tepat (valid) serta dapat dipercaya (reliable) yang diperoleh secara empiris mengenai hubungan antara dukungan sosial dengan prestasi kerja pada PT Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober – November 2010 waktu tersebut dipilih karena saat yang efektif bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian.

Tempat penelitian dilaksanakan di PT Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung yang beralamat Jl. Raya Penggilingan, Cakung. Alasan PT Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung dipilih sebagai tempat penelitian karena merupakan salah satu perusahaan telah berkembang yang tentunya harus memperhatikan prestasi kerja karyawannya, selain itu tersedianya data-data yang dibutuhkan oleh peneliti.

C . Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk variabel bebas serta data

sekunder untuk variabel terikat. Penggunaan metode tersebut dimaksudkan untuk mengukur derajat keeratan antara dukungan sosial dengan prestasi kerja. Pendekatan korelasional digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (dukungan sosial) yang mempengaruhi dan diberi simbol X, dengan variabel terikat (prestasi kerja) sebagai yang dipengaruhi dan diberi simbol Y.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya”¹. Sedangkan populasi terjangkau merupakan batasan populasi yang sudah direncanakan peneliti di dalam rancangan penelitian².

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung yang berjumlah 834 orang, sedangkan populasi terjangkau adalah karyawan PT Suzuki Indomobil Motor bagian NonProduksi yang berjumlah 217 orang. Berdasarkan tabel penentuan sampel dengan populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5% diperoleh sampel sebanyak 135 orang karyawan.

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi (Bandung: Alfabeta, 2007)*, h. 90

² Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian kuantitatif: Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Raja Grafindo, 2005), hal. 120

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak proporsional (*proportional random sampling*) ialah kesempatan yang sama untuk dipilih bagi setiap individu atau unit dalam keseluruhan populasi. Dengan penentuan sampel perbagian sebagai berikut :

Tabel III.1
Teknik Pengambilan Sampel

No.	Sub Bagian NonProduksi	Populasi	Perhitungan	Sampel Terjangkau
1.	PMC Delivery	30	$30/217 \times 135$	19
2.	PPC	43	$43/217 \times 135$	27
3.	Tech.Control	40	$40/217 \times 135$	25
4.	Manufacturing Enggine	41	$41/217 \times 135$	25
5.	P. Maintenance	63	$63/217 \times 135$	39
	Jumlah	217		135

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu dukungan sosial (variabel x) dengan prestasi kerja (variabel y). Penelitian ini menggunakan data primer untuk dukungan sosial dan data sekunder untuk prestasi kerja.

1. Variabel Prestasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Prestasi kerja merupakan pencapaian kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi kewajibannya, dengan menyelaraskan kecakapan,

kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, disiplin kerja, keterampilan, dan inisiatif.

b. Definisi Operasional

Prestasi kerja merupakan data sekunder yang datanya diambil berdasarkan data dokumentasi dari perusahaan mengenai Prestasi kerja karyawan berupa kualitas kerja, kuantitas kerja, ketrampilan, pengetahuan, kreatifitas & inisiatif, disiplin kerja, kemampuan memecahkan persoalan.

2. Variabel Dukungan Sosial

a. Definisi Konseptual

Dukungan sosial adalah adalah kesenangan, bantuan, informasi serta penghargaan yang diterima seseorang yang diberikan oleh teman, keluarga, rekan kerja baik secara fisik maupun psikologis.

b. Definisi Operasional

Dukungan sosial adalah skor yang diperoleh dari jawaban instrumen yang diberikan kepada responden, yang dapat menggambarkan tinggi rendahnya dukungan sosial. Instrumen dukungan sosial terdiri dari 30 (tiga puluh) butir dengan 5 alternatif jawaban yang diukur dengan skala liker. Hal ini didasarkan pada indikator bantuan (barang, finansial), informasi (formal, informal), penghargaan (rasa hormat, gagasan).

c. Kisi-kisi Instrumen Dukungan Sosial

Berdasarkan indikator-indikator diatas, selanjutnya dibuat kisi-kisi instrumen yang mengukur dukungan sosial. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan gambaran penyebaran butir-butir pernyataan. Butir

yang valid dianggap memiliki keabsahan untuk dijadikan alat pengumpul data penelitian, dan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.2
Kisi-kisi Instrumen Variabel X
(Dukungan Sosial)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir Soal Uji Coba		Butir Final		
			(+)	(-)	(+)	(-)	
Dukungan Sosial	Bantuan	Barang	1, 11, 16*, 23, 27, 30	12*, 19	1, 9, 18, 22, 25	14	
		Finansial	2*, 6	7, 20	4	5, 15	
	Informasi	Formal	3, 24, 28	8	2, 19, 23	6	
		Informal	13*, 25	9, 17	20	7, 12	
	Penghargaan	Rasa Hormat	4, 14, 29	10, 21	3, 10, 24	8, 16	
		Gagasan	5*, 15, 22, 26	18	11, 17, 21	13	
				20	10	16	9
				30		25	

*) Butir pernyataan yang drop

Instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dan sub indikator dari variabel dukungan sosial. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert.

Dalam hal ini, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pilihan jawaban responden diberi nilai 5

sampai 1 untuk pernyataan positif, dan 1 sampai 5 untuk pernyataan negatif. Secara rinci, pernyataan, alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam tabel III.3

Tabel III. 3

Skala Penilaian Untuk Instrumen Dukungan Sosial

Option	Positif	Negatif
SS : Sangat setuju	5	1
S : Setuju	4	2
RR : Ragu-Ragu	3	3
TS : Tidak Setuju	2	4
STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Dukungan Sosial

Proses pengembangan instrumen dukungan sosial dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala likert sebanyak 30 butir pernyataan yang mengacu pada indikator dan sub indikator variabel dukungan sosial seperti terlihat pada tabel III.2 yang disebut konsep instrumen.

Tahap berikutnya instrumen diuji validitasnya yaitu seberapa jauh butir-butir pertanyaan instrumen tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel dukungan sosial. Setelah instrumen disetujui,

selanjutnya instrumen di ujicoba pada karyawan bagian HRD PT Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung.

Dari Hasil uji coba validitas tersebut, terdapat 5 (lima) butir pernyataan yang drop dari 30 (tiga puluh) butir pernyataan, dimana kriteria yang ditentukan adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Setelah uji coba instrumen, dilakukan penelitian dengan sampel sebanyak 135 karyawan bagian Nonproduksi PT Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Instrumen pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus drop. Dengan rumus yang digunakan untuk uji validitas sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum xixt}{\sqrt{\{\sum xi^2\} \{\sum xt^2\}}}$$

Keterangan:

r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x_i = Deviasi skor dari X_i

x_t = Deviasi skor dari X_t

Sedangkan rumus varians butir dan varians total dicari dengan rumus

sebagai berikut :⁴

$$S_i^2 \text{ Varians} = \frac{\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}{N} \quad \text{dan} \quad S_t^2 \text{ Varians} = \frac{\sum X_t^2 - (\sum X_t)^2}{N}$$

³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal. 283-284

⁴ Ibid, h.288

Dimana :

S_i^2 = Jumlah varians butir

S_t^2 = Jumlah varians total

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat deviasi skor butir dari X_i

$\sum X_t^2$ = Jumlah kuadrat deviasi skor butir dari X_t

N = Jumlah sampel

Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$ jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, didrop atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dari 30 butir pernyataan setelah diuji validitas terdapat 5 butir pernyataan yang drop, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 25 butir pernyataan.

Selanjutnya dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*, dengan rumus sebagai berikut :⁵

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_1^2$ = Jumlah varians butir

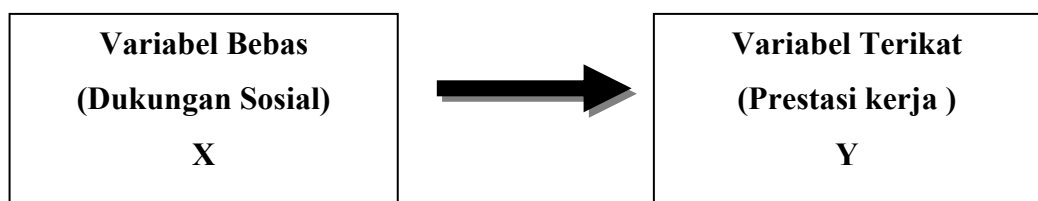
⁵ Prof. Dr. Suharsimi Arikunto, Manajemen Penelitian (Jakarta: PT Rineka Cipta,2009) h.173

$$S_t^2 = \text{Varians total}$$

Berdasarkan rumus diatas, reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat varians butir (S_i^2) sebesar 18.57 selanjutnya dicari jumlah varians total (S_t^2) sebesar 140.25 kemudian dimasukkan ke dalam rumus *Alpha Cronbach* dan didapat hasil r_{ii} yaitu 0.904. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 25 butir yang digunakan sebagai instrumen final yang mengukur dukungan sosial.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (dukungan sosial) dan variabel Y (prestasi kerja), maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X : Variabel Bebas (dukungan sosial)

Y : Variabel Terikat (prestasi kerja)

→ : Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi dan uji hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mencari Persamaan Regresi

Adapun perhitungan regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut : ⁶

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

\hat{Y} = Y yang diprediksikan

X = Variabel bebas

b = Koefisien arah regresi linier

a = Bilangan konstan

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut

$$b = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y dan X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah⁷ :

$$L_o = | F (Z_i) - S (Z_i) |$$

⁶ Sudjana, Metode Statistik, (Bandung : Tarsito, 1996), h. 315

⁷ *Ibid*, h. 466

Keterangan :

$F (Z_i)$: merupakan peluang angka baku

$S (Z_i)$: merupakan proporsi angka baku

L_o : L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis Statistik :

H_o : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_i : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria Pengujian :

Jika L_o (hitung) < L_t (tabel), maka H_o diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

3. Uji Hipotesis

a. Uji keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti dengan kriteria $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Hipotesis statistik :

$$H_o : \beta = 0$$

$$H_i : \beta > 0$$

Kriteria pengujian :

Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak H_o

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_o ditolak berarti regresi dinyatakan sangat berarti (signifikan).

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis Statistika :

$$H_0 : Y = \alpha + \beta X$$

$$H_1 : Y \neq \alpha + \beta X$$

Kriteria Pengujian Linieritas Regresi :

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti regresi dinyatakan Linieritas jika H_0 diterima.

H_0 = Regresi linieritas

H_1 = Regresi tidak linieritas

c. Uji Koefisien Korelasi

Digunakan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut :⁸

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : tingkat keterkaitan hubungan

x : jumlah skor dalam sebaran x

y : jumlah skor dalam sebaran y

⁸ *Ibid*, h. 377

Hipotesis Statistik:

$H_0 : \rho = 0$, berarti tidak terdapat hubungan antara variabel X dan Y

$H_1 : \rho > 0$, berarti terdapat hubungan antara variabel X dan Y

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi digunakan uji t dengan rumus

:⁹

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

t_h : skor signifikan koefisien korelasi

r : koefisien product moment

n : banyaknya sampel/data

Hipotesis statistik

$H_0: \rho = 0$

$H_1 : \rho > 0$

Kriteria pengujian :

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Hal ini dilakukan pada taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan

(DK) = $n - 2$. Dengan demikian dapat disimpulkan antara variabel X dan

Y terdapat hubungan yang positif.

⁹ *Ibid*, h. 315

e. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besarnya variasi Y ditentukan oleh X, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut¹⁰ :

$$\mathbf{KD = r_{xy}^2 \times 100\%}$$

Dimana :

KD : Koefisien determinasi

r_{xy} : Koefisien Korelasi *Product Moment*

¹⁰ *Ibid*, h. 369

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran/distribusi data. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah prestasi kerja sebagai variabel dependen dan dukungan sosial sebagai variabel independen. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap diuraikan sebagai berikut.

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan data sekunder yang diperoleh dari hasil bekerja yang berupa penilaian dari perusahaan. Dalam perhitungan data diperoleh skor terendah 60 dan skor tertinggi 96 jumlah skor adalah 10964, sehingga skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 81.21; varians (S^2) sebesar 72.916 dan simpangan baku (S) sebesar 8.539.

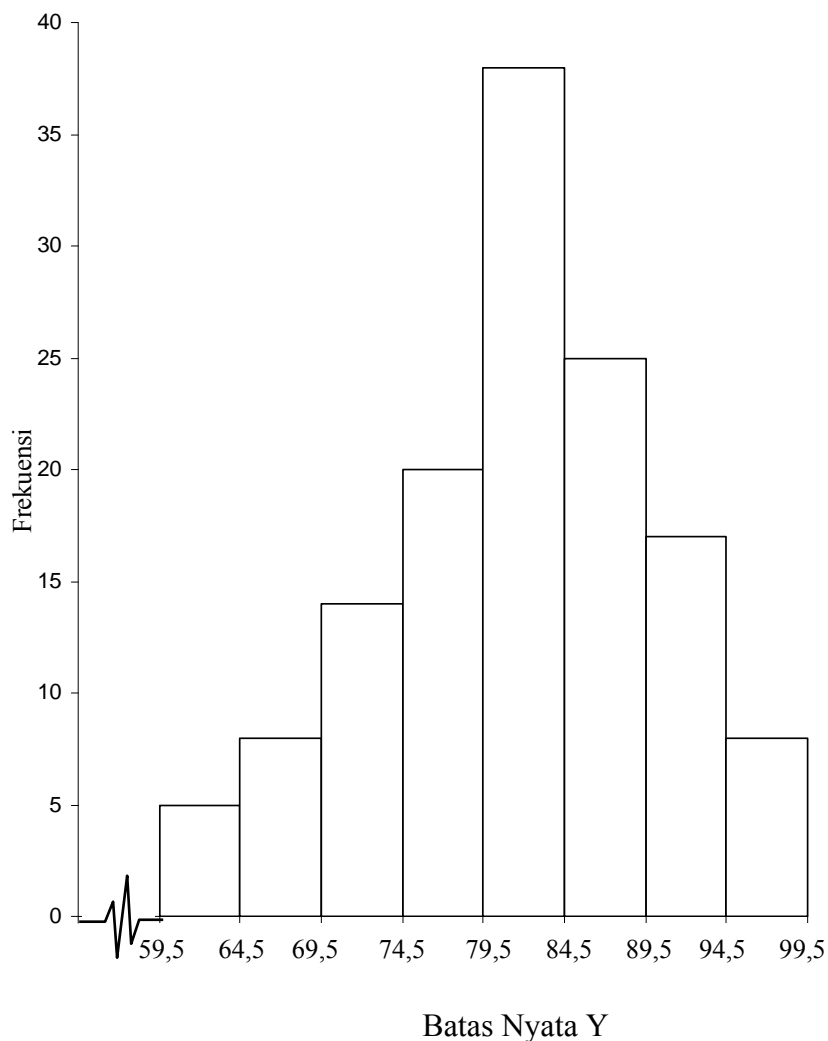
Distribusi frekuensi data prestasi kerja dapat dilihat pada tabel IV.1 dimana rentang skor adalah 36, banyaknya kelas interval 8, panjang kelas 5.

Untuk mempermudah penafsiran data prestasi kerja, maka data dapat dilihat pada gambar IV.1.

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja
(Variabel Y)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
60 - 64	59.5	64.5	5	3.7%
65 - 69	64.5	69.5	8	5.9%
70 - 74	69.5	74.5	14	10.4%
75 - 79	74.5	79.5	20	14.8%
80 - 84	79.5	84.5	38	28.1%
85 - 89	84.5	89.5	25	18.5%
90 - 94	89.5	94.5	17	12.6%
95 - 99	94.5	99.5	8	5.9%
Jumlah			135	100%

Berdasarkan grafik histogram pada gambar IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Prestasi Kerja yaitu 38 terletak pada interval kelas ke-5 antara 80-84 dengan frekuensi relatif sebesar 28.1%, dan frekuensi terendahnya adalah 5 terletak pada interval kelas ke-1 yakni antara 60-64 dengan frekuensi relatif sebesar 3.7%.



Gambar IV.1
Grafik Histogram Prestasi Kerja
(Variabel Y)

2. Dukungan Sosial

Dukungan Sosial memiliki 25 pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi yang mengacu pada tiga indikator, yaitu indikator bantuan (sub indikator barang, finansial), indikator informasi (formal, informal), indikator penghargaan (rasa hormat, gagasan).

Data yang diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa skala likert sebanyak 25 pernyataan oleh 135 responden yang merupakan karyawan PT Suzuki Indomobil Motor. Berdasarkan hasil perhitungan data Dukungan Sosial diperoleh skor terendah 80 dan skor tertinggi 111 jumlah skor adalah 13054, skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 96.70; varians (S^2) sebesar 44.332 dan simpangan baku (S) sebesar 6.658.

Distribusi frekuensi data Dukungan Sosial dapat dilihat pada tabel IV.2 dimana rentang skor adalah 31, banyaknya kelas interval 8, panjang kelas 4.

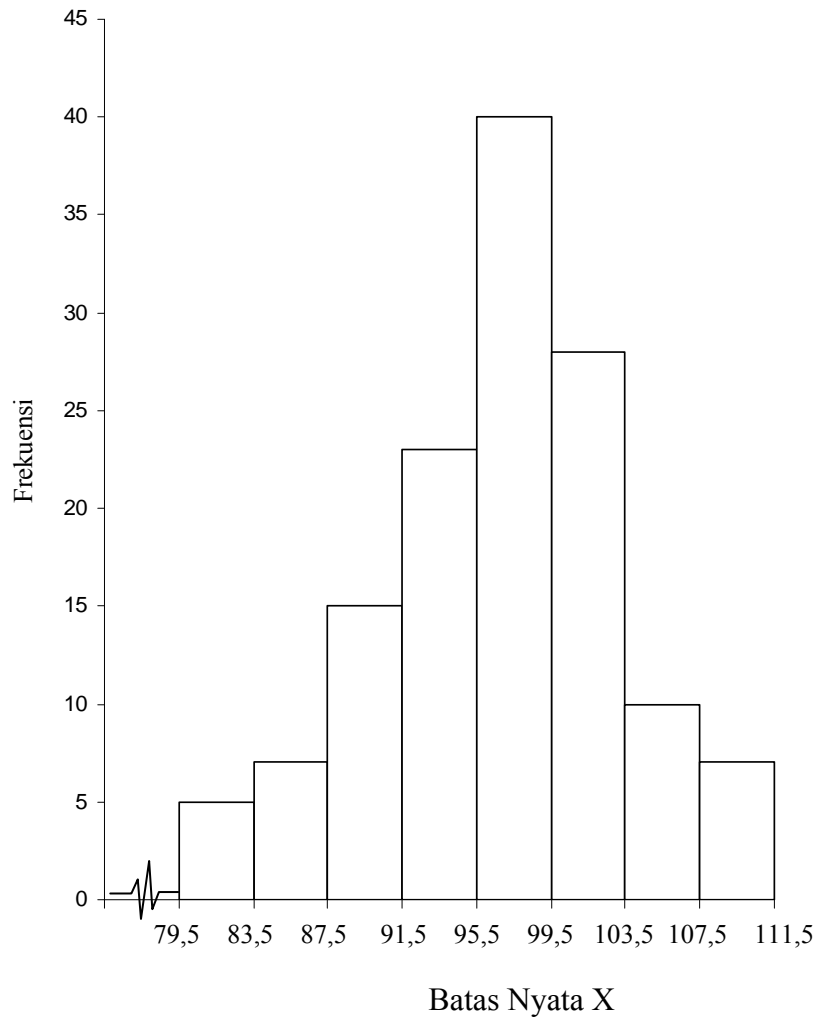
Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Dukungan Sosial
(Variabel X)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
80 - 83	79.5	83.5	5	3.7%
84 - 87	83.5	87.5	7	5.2%
88 - 91	87.5	91.5	15	11.1%
92 - 95	91.5	95.5	23	17.0%
96 - 99	95.5	99.5	40	29.6%
100 - 103	99.5	103.5	28	20.7%
104 - 107	103.5	107.5	10	7.4%
108 - 111	107.5	111.5	7	5.2%
Jumlah			135	100%

Untuk mempermudah penafsiran data Dukungan Sosial, maka data dapat dilihat pada gambar IV.2.

Berdasarkan grafik histogram pada gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Dukungan Sosial yaitu 40 terletak pada interval kelas ke-5 antara 96-99 dengan frekuensi relatif sebesar 29.6%, dan

frekuensi terendahnya adalah 5 terletak pada interval kelas ke-1 yakni antara 80-83 dengan frekuensi relatif sebesar 3.7%.



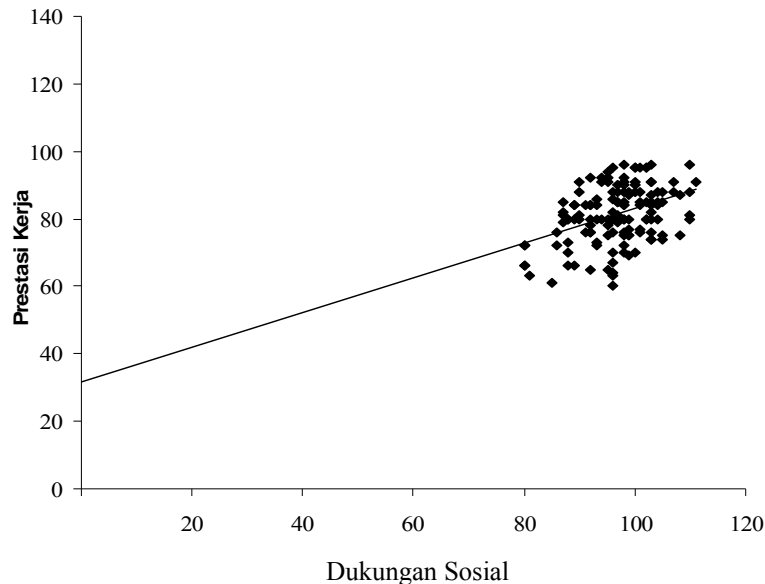
Gambar IV.2
Grafik Histogram Dukungan Sosial
(Variabel X)

B. Analisis Data

1. Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara Dukungan Sosial dengan Prestasi Kerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,514 dan konstanta sebesar 31.49. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel (X) Dukungan Sosial dan (Y) Prestasi Kerja, memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 31.49 + 0.514 X$. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor Dukungan Sosial akan mengakibatkan kenaikan Prestasi Kerja sebesar 0,514 skor pada konstanta 31.49.

Persamaan garis linier regresi $\hat{Y} = 31.49 + 0.514 X$ dapat dilukiskan pada gambar IV.3 berikut ini:



Gambar IV.3

Persamaan Garis $\hat{Y} = 31.49 + 0.514 X$

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas variabel dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan menggunakan uji Liliefors pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ untuk sample sebanyak 135 orang responden, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan jika sebaliknya maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal.

Dari hasil perhitungan Uji Liliefors, $L_{hitung}(L_o)$ maksimum sebesar 0.053 sedangkan L_{tabel} pada taraf nyata (α) 0.05 diperoleh nilai sebesar 0,076, ternyata $L_{hitung} < L_{tabel}$ atau $0,053 < 0,076$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Dengan demikian penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis yang menggunakan analisis korelasi dan regresi.

Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.3

Tabel IV. 3
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran $Y-\hat{Y}$

N	α	L_{HITUNG}	L_{TABEL}	KETERANGAN
135	0.05	0,053	0,076	NORMAL

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui berarti atau tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y, yang dibentuk melalui uji persamaan

regresi. Sedangkan uji Linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan linear antara variabel X dan variabel Y.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut merupakan bentuk linier atau non linier. Dengan kriteria pengujian linearitas regresi adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Persamaan regresi yang diperoleh adalah linier jika H_0 diterima.

Selanjutnya dilakukan uji keberartian (signifikansi) dan linieritas persamaan regresi dukungan sosial dengan hasil prestasi kerja yang hasil perhitungan disajikan dalam tabel IV.4

Tabel IV. 4
ANOVA Untuk Pengujian
Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi
Dukungan Sosial (X) dengan Prestasi Kerja (Y)
 $\hat{Y} = 31.49 + 0,514 X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	135	900210.00			
Regresi (a)	1	890439.23			
Regresi (b/a)	1	1570.87	1570.87	25,48 [*])	3.92
Sisa	133	8199.90	61.65		
Tuna Cocok	21	1849.46	88.07	1,55 ^{NS)}	1.68
Galat Kekeliruan	112	6350.43	56.70		

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti karena $F_{hitung} (25.48) > F_{tabel} (3.92)$

^{ns)} Persamaan regresi linear karena $F_{hitung} (1.55) < F_{tabel} (1.68)$

Pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang satu dan dk penyebut $(n-2) = 133$ pada $\alpha = 0.05$ diperoleh $F_{hitung} = 25.48$, sedangkan $F_{tabel} = 3.92$. Dari hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel IV.4 menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 25.48 > F_{tabel} = 3.92$ sehingga regresi berarti.

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 21$ dan dk penyebut $(n-k) = 112$ dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{hitung} = 1,55$ sedangkan $F_{tabel} = 1.68$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti regresi linier.

Hasil pengujian pada tabel diatas menyimpulkan bahwa bentuk hubungan antara dukungan sosial dengan prestasi kerja karyawan adalah linier dan signifikan. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor dukungan sosial akan mengakibatkan kenaikan prestasi kerja sebesar 0,514 skor pada konstanta 31.49.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa bukan secara kebetulan dukungan sosial mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$). Persamaan garis regresi $\hat{Y} = 31.49 + 0.514 X$.

c. Uji Koefisien Korelasi

Selanjutnya menentukan koefisien korelasi dalam rangka mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka digunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson.

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh $r_{xy} = 0,401$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dari sampel sebanyak 135 karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa $r_{xy} = 0,401 > 0$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara variabel X (dukungan sosial) dengan variabel Y (prestasi kerja).

d. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dengan Y signifikan atau tidak, maka dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t pada taraf signifikansi 0.05 dengan db $(n-2)$. Kriteria pengujiannya adalah signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tidak signifikan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 5.05$; sedangkan $t_{tabel} = 1.645$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (dukungan sosial) dengan variabel Y (prestasi kerja).

e. Uji Koefisien Determinasi

Berikutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase ketergantungan variabel Y (prestasi kerja) terhadap variabel X (dukungan sosial).

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 16.08%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 16.08% Prestasi Kerja ditentukan oleh Dukungan Sosial dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Tabel IV.5
Pengujian Signifikansi
Koefisien Korelasi antara X dan Y

Koefisien	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
X dan Y	0,401	16.08 %	5.05	1.645

Keterangan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.05 > 1.645$

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial dengan prestasi kerja pada karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung, Jakarta yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 5.05 jauh lebih besar dari pada nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ yaitu 1,645. Pola hubungan antar kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 31.49 + 0.514 X$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan 1 tingkat dukungan sosial akan mengakibatkan kenaikan prestasi kerja sebesar 0,514 skor pada konstanta 31.49.

Hasil analisis korelasi sederhana antara dukungan sosial dengan prestasi kerja diperoleh nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,401. Nilai ini memberikan

pengertian bahwa ada keterkaitan antara dukungan sosial dengan prestasi kerja positif, karena nilai r sebesar 0,401 artinya semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi pula prestasi kerja. Demikian pula sebaliknya, makin rendah dukungan sosial, makin rendah pula prestasi kerja.

Besarnya variasi variabel prestasi kerja ditentukan oleh variabel dukungan sosial dan dapat diketahui dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0.1608, secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 16.08% variasi perubahan prestasi kerja ditentukan atau dipengaruhi oleh dukungan sosial pada PT Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung, Jakarta. Dengan pola hubungan fungsional seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut diatas, terlihat lebih kurang 16.08% variasi pasangan skor kedua variabel tersebut akan berdistribusi dan mengikuti pola hubungan antara dukungan sosial dengan prestasi kerja.

D. Keterbatasan Hasil Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, diantaranya adalah:

- a. Keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai hubungan antara dukungan sosial dengan prestasi kerja. Sementara prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor.

- b. Penelitian dilakukan pada objek yang terbatas, yaitu karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung, Jakarta, sehingga hasil penelitian akan berbeda hasilnya dengan objek yang berbeda pula.
- c. Keterbatasan waktu dan lokasi dalam penelitian, karena diperlukan waktu yang relatif lama dalam memperoleh data.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. PT Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung kurang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.
2. Indikator yang paling berpengaruh pada dukungan sosial adalah bantuan dimana karyawan merasa mendapatkan bantuan nyata dalam bentuk merespon kebutuhan khusus seperti barang dan finansial.
3. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial dengan prestasi kerja pada karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung, Jakarta.
4. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah mencari persamaan regresi. Dari analisis tersebut antara dukungan sosial (variabel X) dengan prestasi kerja (variabel Y) memiliki persamaan regresi.
5. Berdasarkan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran dengan rumus *Liliefors*, diperoleh kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

6. Sedangkan berdasarkan perhitungan uji kelinieran regresi disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah berarti dan juga linier.
7. Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh dukungan sosial sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi besarnya prestasi kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa Dukungan sosial dapat mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung, Jakarta. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah Dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja. Semakin baik dukungan sosial, maka semakin tinggi pula prestasi kerja.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk lebih meningkatkan prestasi kerja pada karyawan dapat dilakukan dengan memberikan bantuan agar karyawan merasa mendapat dukungan sosial di dalam pekerjaannya. Informasi yang didapat karyawan secara formal dan informal membantu karyawan mendapatkan informasi yang diperlukan di dalam perusahaan. Selain itu penghargaan yang diberikan rekan kerja berupa rasa hormat dan gagasan dapat meningkatkan harga diri pada masing-masing karyawan.

Walaupun bukan hanya dukungan sosial saja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung, Jakarta karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini

telah dapat membuktikan secara empiris bahwa dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.

C. Saran

Berdasarkan implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain :

1. PT Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
2. Perusahaan seharusnya memperhatikan pemberian penghargaan kepada karyawan, karena belum tentu semua karyawan mendapatkan rasa hormat dan gagasan yang baik dari rekan kerjanya.
3. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai prestasi kerja agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Dan terus menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. *Pengantar Bisnis : Pengelolaan Bisnis dalam Era Globalisasi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2007
- Brace, Nicky, Helen Westcott. *Applying Psychology*. United Kingdom : The Open University, 2002
- Burleson, Brant R, Terrance L. Albrecht, Irwin G. Sarason, *Communication of Social Support : Messages, Interaction, Relationships And Community*. New Delhi : Sage Publications, 1994
- Dharma, Agus. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta:Rajawali Pers, 2001
- Djastuti, Indi, Moga Indah Catur Lestari. *Analisis Pengaruh Dukungan Sosial, Kejelasan Peran dan Orientasi Belajar Terhadap Kinerja Tenaga Penjual*, Jurnal Bisnis Strategi, vol 14 no 1 2005
- Eduard L Pesiwarissa, "Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai", *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 6: No. 1, April 2008, h. 43
- Fatah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2003
- Flippo, Edwin F. *terjemahan Moh. Masud, Manajemen Personalia Jilid I*. Jakarta:Erlangga, 2000
- Gottlieb, Benjamin H. *Marshaling Social Support: Formats, Processes, and Effects*. Newbury Park: SAGE Publications Inc, 1990
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta:BPFE, 2001

- Hasibuan, S.P Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2007
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Alih Bahasa: Perilaku dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 2005
- Kreitner, Robert, Angelo Kinicki. *Organizational Behavior Fifth Edition*. New York : McGraw-Hill Companies Inc, 2001
- Landy, Frank J, Jeffrey M. Conte. *Work In The 21st Century : an introduction to industrial and organizational psychology*. New York : McGraw-Hill Companies Inc, 2004
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2005
- Musaneff. *Manajemen Kekaryawanan*. Jakarta: Panji Mas Agung, 2000
- Nedler. *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta,2005
- Newstrom, John W. Ph.D. *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*. New York : McGraw-Hill Companies Inc, 2007
- Ogden, Jane. *Health Psychology, second edition*. Buckingham: Open University Press, 2000
- Santrock, John W. *Psychology Sevent Edition*. New York : McGraw-Hill Companies Inc, 2005
- Sarafino, , Edwards P. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. New York: John Willey & Sons Inc, 1990
- Sastrohadiwiryo,B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara,2005

Saydam, Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan, 2002

Soeprihanto, John. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan edisi pertama*
Yogyakarta: BPFE, 2000

Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2007

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006

Sudjana, *Metode Statistik*. Bandung : Tarsito, 1996

Taylor, Shelley E, Letitia Anne Peplau, David O. Sears. *Social Psychology*. New Jersey: Prentice Hall, 1970

Taylor, Shelley E. *Health Psychology*. New York : McGraw-Hill Companies Inc, 2003

Wursanto, I.G. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius, 2000

Winardi. *Kepemimpinan dalam Manajemen Cetakan ke 2*. (Jakarta : Rineka Cipta, 2000) h.126